

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

LA
SITUATION DES OUVRIERS

DANS

L'INDUSTRIE AUTOMOBILE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS

sera soutenu le Jeudi 10 Juin 1909, à 2 heures 1/2

PAR

M. Etienne RICHÉ

Président : M. JAY

Suffragants { MM. DESCHAMPS, *professeur.*
CAPITANT, *agrégé.*

PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU. ÉDITEUR

14, RUE SOUFFLOT, ET RUE TOULLIER, 13

1909

THÈSE
POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les thèses ;
ces opinions doivent être considérées comme propres
à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

LA
SITUATION DES OUVRIERS

DANS
L'INDUSTRIE AUTOMOBILE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS
sera soutenu le Jeudi 10 Juin 1909, à 2 heures 1/2

PAR

M. Etienne RICHÉ

Président : M. JAY

Suffragants { MM. DESCHAMPS, *professeur.*
CAPITANT, *agréé.*

PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE
ARTHUR ROUSSEAU, ÉDITEUR

14, RUE SOUFFLOT, ET RUE TOULLIER, 13

—
1909



Digitized by the Internet Archive
in 2026

LA
SITUATION DES OUVRIERS
DANS
L'INDUSTRIE AUTOMOBILE

INTRODUCTION

L'Économie politique, comme toute science positive, appuie ses raisonnements sur l'étude des faits. Mais, alors qu'en physique, par exemple, la vérification expérimentale des hypothèses est, pour ainsi dire, instantanée, et renouvelable au gré de l'homme; dans notre science, au contraire, l'étude des rapports constants entre des faits identiques, base nécessaire de toute loi, embrasse généralement une période de temps assez longue. Or, cette durée même de l'expérience est de nature à fausser les déductions qu'on en peut tirer, car les mêmes causes, soumises, suivant les époques, à des influences différentes, qu'il est impossible à l'économiste d'analyser avec certitude, et dont la plus importante est l'évolution sociale, ces mêmes causes peuvent déterminer des effets opposés.

Il semble donc que si l'on pouvait trouver une suite

de faits économiques assez rapides pour se développer sans que change le milieu social de leur évolution, assez contemporains pour qu'on les puisse étudier sans crainte d'être trompé par une sorte de déformation historique, assez remarquables pour avoir exercé une influence profonde sur les conditions de certains groupements d'individus, on pourrait tirer de l'étude de ces faits des constatations intéressantes. Il nous a paru que l'*industrie automobile* remplissait assez exactement ces conditions.

Elle est en effet essentiellement contemporaine, puisqu'elle n'a guère commencé à se développer qu'en 1898.

Elle a évolué avec une rapidité inconnue jusqu'alors, puisqu'un espace de quinze années a suffi pour la faire passer de la période des premiers tâtonnements à celle de la pleine prospérité.

Enfin, elle a modifié profondément la condition de certaines classes d'ouvriers, par la demande de main-d'œuvre qu'elle a déterminée, et par la rémunération élevée que des profits exceptionnels ont permis d'affecter à cette main-d'œuvre.

Il était tentant d'essayer une étude de toutes les manifestations économiques auxquelles a pu donner lieu l'automobile. Mais cette matière a déjà été traitée, un peu prématurément, peut-être (1). De plus, la com-

(1) A. VICAIRE « L'Automobilisme au point de vue économique », *Thèse Paris*, 1905.

plexité du sujet ne permettait guère de dégager les faits acquis, accomplis, et pouvant servir de base à une étude économique, de ceux dont l'état d'évolution empêchait que l'on en pût tirer des déductions vraiment fondées. Aussi, nous sommes-nous demandés, quelles étaient celles des conséquences économiques de l'automobile qui pourraient donner matière à une étude fondée sur des faits à peu près définitifs, et nous avons pensé à nous occuper des ouvriers de l'automobile.

En effet, les problèmes posés par les rapports du capital et du travail sont plus que jamais d'actualité en économie politique, et il nous a paru particulièrement intéressant de chercher à étudier ces rapports dans l'industrie automobile; nous pouvions y trouver des données précises, essayer par exemple d'établir une courbe de salaires depuis le début de l'industrie automobile, afin de la comparer avec la courbe des profits patronaux, et rechercher si ce rapport infirmait ou confirmait les principales théories des salaires; et l'automobile nous paraissait se prêter mieux que toute autre industrie à une étude de ce genre, à cause de la rapidité exceptionnelle de son évolution, qui permettait de saisir plus facilement des variations que leur durée rend presque impossible dans d'autres branches de la production.

Nous n'avons d'ailleurs pas entrepris cette étude sur

l'automobile [uniquement parce que le sujet nous semblait intéressant; c'est aussi parce que nous étions à même de pénétrer dans le monde de l'automobile, et d'y obtenir des renseignements dont les industriels sont généralement fort avares.

Nous n'avons pas cru devoir borner notre travail à l'étude des mécaniciens de l'automobile. En effet, la classe des mouleurs en métaux a subi, du fait de l'industrie automobile, une influence si profonde, que nous ne pouvions pas la passer sous silence. Nous avons pensé, pour la même raison, à nous occuper des carrossiers et des conducteurs d'automobile, mais nous n'avons pu, pour ces deux classes de travailleurs, obtenir des renseignements qui présentent une valeur quelconque.

Nous avons donc commencé notre travail par l'étude des mouleurs en métaux. Nous nous sommes attachés à l'étude spéciale du centre industriel de Nouzon, pour les raisons que nous indiquons en tête du chapitre des mouleurs.

Après un rapide historique de leur situation depuis l'apparition de l'automobile, et principalement d'une grève fort intéressante qu'ils firent en 1902, nous avons été amenés à dégager deux faits économiques qui nous paraissent remarquables : 1° le maintien à un taux relativement bas des salaires au temps, comparativement à la hausse des salaires aux pièces; 2° le maintien des

hauts salaires, malgré la baisse des profits patronaux.

Nous avons cherché à expliquer ces faits par les théories de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, du fonds des salaires, et de la productivité de la main-d'œuvre ; et nous pensons avoir expliqué le premier de ces deux faits par la productivité, et le second, par une organisation ouvrière rationnelle et fortement constituée.

Pour les mécaniciens, nous avons cru devoir tout d'abord rechercher l'origine de la main-d'œuvre nouvelle, qui forme le personnel des usines de construction automobile. Nous nous sommes ensuite occupés de leur *mode d'embauchage*, qui présente certaines particularités intéressantes. Puis nous avons étudié les *modes de rémunération du travail dans l'automobile*, et nous y avons trouvé différents spécimens intéressants de salaires aux pièces simples ou progressifs ; nous avons cherché à en analyser les résultats, tant au point de vue patronal qu'au point de vue ouvrier. Après quoi, nous avons étudié l'*apprentissage* dans l'automobile, et les *institutions de prévoyance* de notre industrie. Nous avons cru devoir consacrer un chapitre spécial à *la crise de l'automobile*, qui a eu une telle répercussion sur la classe ouvrière automobile, qu'il nous a paru indispensable de la mentionner dans une étude sur la situation de ces ouvriers.

Enfin, nous avons cherché à établir un tableau com-

paratif des salaires et des profits dans l'automobile, et nous avons cherché quelles déductions pouvait suggérer l'étude des rapports de ce tableau.

Les renseignements sur lesquels nous avons basé cette étude étant le plus souvent empreints d'un caractère confidentiel, nous nous sommes crus tenus à la plus grande discrétion. C'est pourquoi les faits sur lesquels nous nous appuyons pourront paraître parfois manquer de précision. Ils n'en reposent pas moins sur des chiffres que nous avons tout lieu de croire exacts, et que nous possédons en détail dans nos notes. Nous indiquons d'ailleurs dans notre premier chapitre les sources où nous avons puisé, et la valeur relative qu'il faut, croyons-nous, leur attribuer.

Les sources de l'enquête

Pour qu'un travail comme celui-ci puisse offrir une valeur scientifique quelconque, il ne suffit pas d'y énumérer des faits et d'en tirer des conclusions, il faut encore que ces faits proviennent de sources bien déterminées et dont la valeur soit elle-même réelle.

BIBLIOGRAPHIE

La bibliographie de l'automobile, très nombreuse au point de vue technique, n'existe pas, à notre connaissance, dans le cas particulier dont nous nous occupons. Nous ne pouvions donc consulter d'études documentaires sur notre sujet.

STATISTIQUE

Nous avons trouvé quelques renseignements dans les publications de l'Office du Travail (*Bulletin*, statistique des grèves, etc.). Mais ces renseignements, malgré leur authenticité à peu près certaine, présentaient un grand défaut pour notre étude : très peu d'entre eux se rapportaient exclusivement à l'automobile. Pour les mécaniciens, par exemple, les statistiques du *Bulletin* de l'Office du travail comprenaient tous les syndicats de mécaniciens, pour cette raison qu'il n'existe pas de

syndicat spécial aux mécaniciens de l'automobile, mais qu'ils sont affiliés à la Fédération des mécaniciens de France.

Or cette fédération englobe tous les mécaniciens, sans distinction d'emploi, de sorte qu'il était à peu près impossible de dégager, dans une statistique de chômage, par exemple, le pourcentage des chômeurs afférents à l'automobile, des autres mécaniciens des usines métallurgiques ordinaires. Aussi, ne nous sommes nous servis de ces chiffres qu'avec une grande prudence, et en les contrôlant soigneusement.

ENQUÊTES PERSONNELLES

Il ne nous restait donc qu'à effectuer des enquêtes personnelles auprès des différentes compétences en matière automobile. Ici, nous avons deux sources de renseignements, essentiellement opposées, mais que leurs divergences même pouvaient permettre de contrôler l'une par l'autre. D'un côté les patrons, directeurs d'usines, en un mot les employeurs : et de l'autre les ouvriers, représentés généralement par le secrétaire de leurs syndicats.

Nous avons dit que ces renseignements étaient vérifiés par la diversité même des sources dont ils émanaient : cette affirmation est vraie pour les faits dont les ouvriers, aussi bien que les patrons, peuvent avoir connaissance : par exemple les salaires, le chômage,

la durée de la journée de travail. Mais une donnée restait, d'importance capitale, donnée qui n'était et ne pouvait être soumise à aucun contrôle : c'était le taux du profit réalisé chaque année par le patron d'une usine donnée, profit dont le chiffre nous était fourni par le [patron lui-même, sans que nous pussions le vérifier en aucune façon.

Il est vrai que certaines sociétés publient chaque année un bilan, ou le compte rendu de l'assemblée des actionnaires, mais, outre qu'il suffit souvent d'étudier ces chiffres d'un peu près pour s'apercevoir qu'ils n'ont qu'une portée relative, il convient d'ajouter que beaucoup de sociétés, n'y étant pas obligées, ne publient pas de bilan. Nous devons donc nous en rapporter exclusivement au dire des industriels et c'est en effet ce que nous avons fait.

Est-ce à dire que ces chiffres ne prouvent rien, et qu'ils ne peuvent servir de base à des raisonnements sérieux ? Nous ne le croyons point, et pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, il faut nous demander quel intérêt peut avoir un chef d'usine à donner un chiffre erroné. Remarquons qu'il pouvait parfaitement ne rien dire, s'il jugeait toute révélation de ce genre nuisible à ses intérêts. Le fait seul d'avoir consenti à nous fournir un chiffre paraît bien établir en faveur de ce chiffre une présomption de vérité.

Mais allons plus loin, supposons qu'un directeur d'usine, par exemple, nous ait volontairement donné un chiffre faux. Nous ne voyons pas l'intérêt qu'il pourrait avoir à donner un chiffre de bénéfices au-dessous de la réalité. Ce serait diminuer son crédit.

Mais alors, il faut que l'erreur soit une erreur en plus que le chiffre donné soit supérieur au chiffre réel. Dans ce cas, de deux choses l'une : ou bien l'augmentation fictive portera sur chaque année, depuis la fondation de l'usine : l'erreur sera à peu près équivalente pour chaque année, et comme ce qui nous intéresse spécialement, c'est l'étude de la suite des rapports entre le profit et les salaires, depuis l'ouverture de l'usine, le rapport entre le profit et le salaire, pour une année, sera inexact, mais la comparaison des rapports entre eux donnera le même résultat que si les chiffres du profit étaient exacts.

Par exemple, en appelant P' le profit réel pour une année et S le salaire, P le profit pour une autre année, S' le salaire nous pourrions formuler (1) :

$$\text{Si} \quad \frac{P}{S} = \frac{P'}{S'}$$

$$\frac{P + n}{S} = \frac{P' + n}{S'}$$

(1) Cette méthode a été appliquée par M. Simian, dans son intéressante étude sur les salaires dans les mines de charbons. (*Thèse de Paris*, 1904.)

Mais si nous supposons que l'industriel a commis son erreur volontaire, non plus d'une façon constante sur chaque année, mais sur une ou deux années, par exemple, pour masquer la diminution du profit causé par un ralentissement des affaires, nos rapports ne seront plus exacts. Seulement nous pouvons nous dire dans ce cas, que si nous avons constaté par exemple que le patron a renvoyé la moitié de ses ouvriers, et qu'à cette diminution du travail ne correspond pas une diminution des bénéfices, nous pouvons à juste titre n'accepter le chiffre de profits que sous bénéfice d'inventaire. Et si l'industriel n'a pas suffisamment enflé son chiffre pour que l'on n'y voie pas baisser la courbe du profit, le rapport, bien que légèrement faussé, pourra toujours fournir une indication utile.

Telles sont les sources où nous avons puisé.

La matière que nous traitons n'était pas de celles pour lesquelles il existe des documents nombreux et précis; et la base sur laquelle est fondé principalement ce travail, est surtout composée de renseignements oraux, ou de documents privés, que nous ont fournis les nombreuses personnes qui ont bien voulu faciliter notre enquête.

A titre de référence, comme remerciements d'abord, et ensuite, comme une sorte de bibliographie vivante, nous donnons ici, les noms des plus marquantes parmi les personnalités que nous avons consultées.

M. Coupat, secrétaire de la Fédération des mécaniciens.

M. Laigent, secrétaire du Syndicat des mouleurs de Nouzon.

MM. Collignon, Hénon, Créjel, Henrot, etc., fondeurs à Nouzon.

MM. De Dion, Renault, Petit, chef des ateliers Panhard et Levassor, de Turkheim, Delaunay-Belleville, Brasier, Mors, etc.

Et de très nombreux ouvriers, qui, à de rares exceptions près, ont consenti à nous donner tous les renseignements que nous leurs demandions.

L'influence de l'Industrie automobile sur les ouvriers mouleurs.

RAPPORTS DES MOULEURS ET DE L'INDUSTRIE AUTOMOBILE.

Il nous a paru intéressant de ne pas borner notre enquête à l'industrie automobile proprement dite (mécaniciens) mais d'étudier une classe d'ouvriers sur qui l'automobile a exercé une influence directe et profonde, tant au point de vue de l'amélioration de leur situation matérielle, qu'à celui de leur perfectionnement technique.

En effet, la plupart des pièces d'un moteur d'automobile sont des pièces de moulages, c'est-à-dire exécutées, d'après les modèles fournis par les ingénieurs des usines automobiles.

Or, jusqu'à l'apparition de l'automobile, les fonderies ne coulaient, comme pièces un peu délicates, que des pièces destinées au matériel des chemins de fer ou des tramways — pièces dont les modèles ne variaient que rarement, et que les ouvriers mouleurs arrivaient à exécuter facilement.

La production courante des fonderies consistait en

objets d'un moulage très simple, comme des casseroles ou des poêles de fonte.

L'automobile modifia profondément cet état de choses. Elle demandait aux fonderies de lui exécuter des pièces de moteurs d'après des modèles très compliqués, dont la bonne fabrication nécessitaient une habileté et un soin extrêmes. D'autant que ces modèles variaient sans cesse, avec les perfectionnements rapides que les fabricants d'automobiles apportaient à leurs véhicules.

Nous ne pouvons mieux faire, pour montrer toute la difficulté que comporte le moulage de certaines pièces d'automobile, que d'emprunter le passage suivant à un technicien de premier ordre (1).

« Le cylindre est une des pièces les compliquées au
« point de vue fonderie qui entrent dans la construction
« d'une automobile : aussi, les modèles qui servent à
« l'exécuter sont-ils l'objet de soins méticuleux. Cette
« complication s'augmente encore avec les cylindres
« jumelés, le bloc moteur ayant les quatre cylindres
« d'un seul morceau.

« Les modèles comprennent une série de boîtes à
« noyaux servant à réserver les parties vides à l'inté-
« rieur du cylindre à circulation d'eau, passage des
« gaz, etc., et l'on conçoit que ces noyaux doivent
« être repérés de façon parfaite par rapport à l'ensem-

(1) L. MONIER. « Le cylindre ». *Vie automobile*, 2 novembre 1907..

« ble du modèle et de façon à obtenir des épaisseurs
« uniformes. Pour soutenir ces noyaux pendant la
« coulée, on profite des ouvertures que présente le
« cylindre, en particulier l'emplacement des sièges de
« soupape, et l'on ménage souvent dans le fond un trou
« par lequel on supportera le noyau, de façon à avoir,
« pour l'épaisseur du fond de la chambre de compres-
« sion, une valeur constante.

On se rendra compte, par cette description, qu'une pièce dont la coulée est si délicate, nécessite des ouvriers d'une habileté peu commune. De fait, un bon mouleur exécute aujourd'hui sans difficulté des pièces qui lui auraient paru impossibles à mouler il y a quinze ans.

D'autre part, les industriels, propriétaires de fonderies, virent leur chiffre d'affaire suivre le développement de l'automobilisme. Et comme leur production, forcément limitée au début par l'impossibilité de trouver un assez grand nombre de mouleurs susceptibles de s'adapter immédiatement aux difficultés de l'industrie nouvelle, comme leur production restait inférieure à la demande croissante des usines automobiles, ils purent taxer les pièces qu'ils fabriquaient à de véritables prix de monopole — prix qu'ils maintinrent lorsqu'ils purent suffire aux commandes, et que les fabricants d'automobiles, réalisant des profits exceptionnels, ne songeait pas à discuter.

Cette large augmentation des bénéfices des fondeurs contribuera, comme nous le verrons plus loin, à faire hausser les salaires des mouleurs.

C'est pour ces deux raisons, perfectionement technique, amélioration de la situation matérielle, dues à l'influence de l'automobile, que nous avons cru devoir consacrer quelques pages à l'étude des ouvriers mouleurs. Mais une grande difficulté s'offrait à cette enquête : Il nous était à peu près impossible d'examiner la situation de tous les mouleurs de France, d'autant plus que l'automobile n'a pas exercé une influence égale sur toutes les fonderies, et que certains centres seuls l'ont ressentie de façon profonde.

Or, nous étions à même d'obtenir des détails sincères sur les mouleurs de la vallée de la Meuse, et de Nouzon en particulier : c'est-à-dire sur le principal centre de la fonderie automobile en France. En outre les mouleurs de Nouzon sont tous syndiqués, et leur syndicat peut passer pour un véritable modèle. Intelligemment dirigé par des hommes qui ne s'inspirent que d'idées purement professionnelles, il a rendu de grands services à la cause des mouleurs, notamment lors d'une grève, en 1902.

C'est pourquoi nous nous sommes bornés à étudier les mouleurs de Nouzon. Nous nous garderons de généraliser et d'appliquer à toute les classes de mouleurs les quelques réflexions qu'ont pu nous inspirer les faits

que nous avons étudiés. Nous avons voulu simplement examiner si, dans des circonstances déterminées et précises, certaines théories économiques se trouvaient infirmées ou confirmées.

SITUATION DES MOULEURS DE NOUZON

Jusqu'en 1902, date de la grande grève des mouleurs de Nouzon, leur situation fut la suivante : travail à la journée et aux pièces, pour un $\frac{1}{3}$ environ aux pièces. La journée de travail était de 12 heures, et les salaires s'élevaient au minimum de 6 francs pour les mouleurs à la journée, et pouvait atteindre 6 fr. 50, 6 fr. 75, même 7 francs. Le mouleur aux pièces gagnait de 7 à 8 francs.

Lorsque par suite de l'application de la loi Millerand, la journée de travail fut réduite à 11 heures, le statu-quo fut maintenu, tant pour les salaires journaliers que pour les prix des ouvrages aux pièces. C'était en somme une augmentation de salaires, et le développement de l'automobile, augmentant le besoin de main-d'œuvre, n'était pas étranger à cette concession patronale.

Mais en 1902, lors de la réduction de la journée à 10 h. $\frac{1}{2}$, les patrons manifestaient l'intention de réduire les salaires du prix d'une $\frac{1}{2}$ heure par jour (voir, ci-après le récit détaillé de ce conflit, d'après le bulletin de l'Office du travail). Pour expliquer cette

attitude, qui pourrait paraître en contradiction avec le besoin croissant de main-d'œuvre, il semble qu'il faille tenir compte des habitudes de certains fondeurs au point de vue de l'apprentissage. En effet, un mouleur n'acquiert pas du jour au lendemain l'habileté nécessaire au modelage en sable des modèles, et un apprentissage sérieux dure environ un an. L'enfant commence généralement vers l'âge de 13 ans à travailler comme noyateur. Dans certaines usines, malheureusement peu nombreuses, ils font ce métier de noyateur (1) pendant trois ou quatre années, au bout desquelles ils manient assez bien la spatule pour mouler eux-mêmes sans aucune autre aide que les conseils des contre-mâîtres ou des voisins de table. Ceux dont le père est mouleur sont placés près de lui, et apprennent leur métier généralement plus vite et mieux.

Mais ces usines, où tout noyateur peut devenir mouleur, sont les moins nombreuses : le plus souvent, et c'est la coutume à laquelle nous faisons allusion plus haut, le patron détermine à son gré le nombre des noyateurs susceptibles d'apprendre le moulage. Cette limitation du nombre des apprentis s'opère par exemple en faisant varier l'âge auquel le jeune homme aura le droit de commencer son apprentissage.

(1) Le noyau est la forme de sable que l'on place dans le moule pour former les cavités de la pièce.

De plus, le père ou tuteur du noyauteur doit verser une somme (par exemple 100 fr.), qui lui seront rendus lors du départ du jeune mouleur au régiment, mais qui restent acquis à l'usine au cas de départ volontaire et prématuré du jeune homme. Cette clause du contrat d'apprentissage constitue, non pas une rémunération pour le patron, mais une garantie : elle a pour but d'empêcher l'apprenti ; lorsqu'il est dégrossi, au bout de 12 ou 15 mois, d'aller porter dans une autre fonderie ce qu'on lui a appris.

Or, de 1900 à 1902, ces fonderies, ayant la possibilité d'augmenter le nombre de leurs mouleurs en développant le nombre des apprentis, et de s'assurer en même temps un personnel d'une stabilité obligatoire mais réelle, car un mouleur ne se résigne pas volontiers à perdre 100 francs qu'un peu de patience suffit souvent à lui faire conserver, ces fonderies répondirent au besoin croissant de main-d'œuvre que causait l'automobile par un développement constant de l'apprentissage.

De sorte qu'au moment où la journée de travail fut réduite à 10 h. 1/2, les patrons se sentirent plus forts vis-à-vis des revendications ouvrières, et purent décider une réduction de salaires correspondante à la réduction de la journée de travail. Telle fut l'origine du conflit de 1902.

LA GRÈVE DE NOUZON (1902)

En 1900, lors de l'application de la journée de 11 heures, les ouvriers feronniers de Nouzon (mouleurs, forgerons, tourneurs, mécaniens), avaient obtenu le maintien du salaire précédemment accordé pour la journée de 12 heures.

Le 1^{er} avril 1902, date de la réduction à 10 h. 1/2, les patrons annoncèrent leur intention de réduire les salaires de la valeur d'une demi-heure, d'où la grève du 7 avril.

Dès le premier jour, le juge de paix de Charleville se préoccupa d'organiser la conciliation. Les patrons et les délégués ouvriers se rendirent à la mairie de Nouzon le 8 avril, mais les deux parties délibérèrent séparément, en présence du juge de paix, intermédiaire entre les deux groupes pour transmettre de l'un à l'autre les demandes et les réponses. Il n'y eut pas de comité de conciliation constitué conformément à la loi du 27 décembre 1892.

Les industriels rappelèrent l'augmentation de fait qu'ils avaient accordée deux ans auparavant, et qui ne leur permettait pas de faire une nouvelle concession. Ils alléguèrent que depuis plusieurs mois, les commandes avaient été prises à perte, qu'ils avaient fait un effort pour garder aux ouvriers les mêmes salaires,

mais qu'ils étaient à bout de forces, et qu'ils demandaient à leur tour un effort à leurs ouvriers, pour ne pas réclamer de suite une augmentation de salaires, alors que les commandes se faisaient rares, et n'apportaient aucun profit.

Un membre de la réunion proposa aux ouvriers de renoncer à la demi-heure de repos qui leur était accordée dans l'après-midi. ce qui aurait donné le même temps de travail, malgré une diminution d'une demi-heure de présence à l'usine. Les ouvriers acceptèrent cette proposition à titre de transaction, mais les patrons, convaincus que par suite des anciennes habitudes prises, l'engagement ne serait pas tenu, la repoussèrent.

La grève générale fut décidée pour le lendemain. Les ouvriers de trois fonderies, dont les patrons avaient accordé satisfaction à leurs demandes présentèrent quelques observations, mais il fut résolu que la cessation, comme la reprise du travail, devait être effectuées en même temps dans tous les établissements.

Le 11 avril, les grévistes formulaient les propositions suivantes :

1° Aucune victime pour les faits de la cessation du travail ;

2° Le prix de la journée maintenu, malgré la demi-heure de moins ;

3° L'horaire qu'il plaira au patron de fixer pour le mieux du travail.

En échange, les ouvriers s'engageaient :

1° A ne pas formuler de demande d'augmentation pour les ouvriers aux pièces, qui continueraient à travailler d'après l'ancien mode, et au même prix ;

2° A commencer et finir le travail à l'heure juste et sans perdre de temps.

Les patrons répondirent par un refus, qu'ils motivèrent en disant que la loi n'avait pour but que la protection des mineurs de 18 ans et des femmes, et que les ouvriers adultes n'avaient aucune raison de s'en attribuer les avantages (1), que d'autre part, ces conditions demandées par les ouvriers ne pourraient que ruiner l'industrie Nouzonnaise; déjà concurrencée à l'étranger et dans d'autres départements.

Huit jours plus tard, MM. Coupât et Sauvage, délégués, le premier, de la Fédération des mécaniciens de France, le second de la Fédération des mouleurs en métaux, se rendirent à Nouzon pour rechercher les bases possibles d'une entente.

Pour éviter une nouvelle crise deux ans après, lors de l'application de la journée de 10 heures, les indus-

(1) C'est-à-dire que, la loi étant faite dans l'intérêt des mineurs et des femmes, il n'y avait aucune raison pour que les adultes profitassent de l'augmentation de salaires résultant en fait de la réduction de la journée de travail.

triels avaient déjà proposé, revenant sur leur décision, d'inaugurer immédiatement la journée de 10 heures, en la payant comme 11 h. $\frac{1}{4}$ du tarif de 1900. Les délégués insistèrent auprès de leurs camarades pour leur faire accepter la journée de 10 heures, en demandant toutefois aux patrons d'accorder le salaire de 11 h. $\frac{1}{2}$. Le débat n'aurait plus porté que sur la rétribution d'un quart d'heure.

Cette proposition ne fut pas du tout goûtée par les ouvriers de Nouzon, qui déclarèrent s'en tenir à leur première demande : 10 heures $\frac{1}{2}$ avec le salaire de 12 heures.

Ce fut seulement le 12 mai que les grévistes consentirent à entrer dans la voie qui leur avait été indiquée, et qu'ils offrirent de reprendre le travail à raison de 10 heures par jour, payées comme 11 h. $\frac{1}{2}$, les salaires de 5 francs et au-dessous ne devant subir aucune diminution.

Après quelques pourparlers, la grève se termina, le 17 mai, par l'adoption du texte suivant :

1° Aucune victime pour les faits de cessation de travail ;

2° 10 heures de travail pour un salaire de 11 h. $\frac{1}{2}$;

3° Maintien des salaires de 4 francs et au-dessous ;

4° Maintien des tarifs aux pièces, tels qu'ils étaient.

La reprise du travail eut lieu le 20 mai.

Il est intéressant de noter que pendant la grève, les

patrons avaient constitué un syndicat (1). Quant aux ouvriers, les mouleurs seuls étaient syndiqués, mais les autres ouvriers métallurgistes formèrent aussitôt un syndicat.

C'est pour la plus grande part à ce syndicat de mouleurs, bien organisé, intelligemment dirigé dans une voie purement professionnelle, qu'il faut attribuer le résultat en somme satisfaisant pour les ouvriers, de cette grève.

LA SITUATION DES OUVRIERS APRÈS LA GRÈVE

En somme, après la grève de 1902, la situation des mouleurs de Nouzon fut modifiée de la façon suivante : Tout d'abord, la journée de travail était réduite à 10 heures deux ans avant l'expiration du terme légal. Le mouleur travaillant à la journée voyait son salaire réduit de la rémunération d'une 1/2 heure, c'est-à-dire qu'au lieu de gagner 6 fr. en moyenne, il ne gagnait plus que 5 fr. 75.

Seuls, d'ailleurs, les mouleurs à la journée étaient atteints par la diminution du salaire : il est juste d'ajouter que c'étaient pour la plupart les moins habiles, ou

(1) Ce syndicat patronal a continué à fonctionner depuis 1902, et ses rapports avec le syndicat ouvrier n'ont pas cessé d'être excellents. Nous reviendrons d'ailleurs à la fin de notre travail sur les syndicats patronaux, et nous indiquerons les grands avantages qu'ils peuvent, à notre avis, présenter.

es plus paresseux, ou encore les vieux, qui voulaient bien continuer à mouler les anciennes pièces de fonderie, dont ils avaient l'habitude, et qui d'ailleurs étaient simples ; mais qui refusaient d'entreprendre les nouvelles pièces, si délicates et si compliquées, que l'automobile commençait à réclamer. L'industrie nouvelle se développait en effet avec une rapidité qu'aucun industriel n'avait pu prévoir, et, indépendamment de la complication toujours croissante des pièces à mouler dont elle envoyait les modèles aux fonderies, les perfectionnements constants apportés à une fabrication qui sortait à peine de la période des tâtonnements nécessitaient une modification périodique et fréquente de ces modèles.

Cette situation spéciale donnait aux ouvriers aux pièces une excellente position dans la discussion du prix de ces pièces avec le patron :

En effet, d'une part, le nombre des mouleurs susceptibles d'entreprendre avec chance de succès les nouveaux travaux exigés par l'automobile était assez restreint.

D'autre part, chaque changement de modèle donnait lieu à une nouvelle discussion de prix, discussion qui manquait nécessairement de base solide, puisque l'on ne pouvait connaître par avance le nombre de pièces qu'il était possible à l'ouvrier d'exécuter dans sa journée, et la proportion des rebuts dus à la complication

des modèles. Et les mouleurs ne se faisaient pas faute d'exagérer les difficultés du travail.

Il convient d'ajouter que l'afflux croissant des commandes, que les maisons d'automobiles commençaient à payer à des taux exceptionnellement profitables pour les fondeurs, à condition que les livraisons fussent rapides, incitait les patrons à payer le travail aux pièces plutôt au-dessus qu'au-dessous de sa valeur réelle.

En 1906, au moment où l'automobile atteignit sa plus grande prospérité, un bon mouleur aux pièces gagnait couramment 10 à 12 francs en dix heures de travail. Certains atteignaient 15 francs. Ils auraient pu gagner plus ; mais il est intéressant de noter que les plus habiles, ou ceux dont le contrat était particulièrement rémunérateur, préféraient limiter leur production à 12 ou 15 francs et ralentir leur effort de façon à ne pas permettre à l'industriel, dans la discussion d'un nouveau contrat, de les taxer d'exagération.

Les mouleurs à la journée n'avaient pas participé à la hausse générale. Ils étaient restés à 5 fr. 75 par journée de dix heures. Mais en 1906, profitant de l'activité exceptionnelle de l'industrie, ils dessinèrent un mouvement qui avait pour but de faire remonter la journée à 6 francs. Les patrons, débordés de commandes, cédèrent avant qu'une grève ne fût intervenue.

A la fin de 1906, la situation des ouvriers mouleurs de Nouzon était donc la suivante : dix heures de travail

effectif, 6 francs par jour pour les mouleurs à la journée et 10 à 15 francs pour les mouleurs aux pièces. Si l'on compare cette situation à celle où ils se trouvaient avant 1902, l'on voit que les mouleurs à la journée, qui gagnaient 6 francs, 6 fr. 50, même 6 fr. 75 pour douze ou onze heures de travail, gagnent en 1906, 6 fr. pour dix heures. Leur situation s'est donc à peine modifiée : il est vrai qu'un grand nombre d'entre eux sont allés grossir le contingent des mouleurs aux pièces.

Pour ces derniers, avant 1902, ils pouvaient arriver à gagner 7 à 8 francs par jour. En 1906, ils atteignent de 12 à 15 francs. Si l'on considère qu'ils ne travaillent plus que dix heures au lieu de douze, on peut dire que leurs salaires ont doublé.

Cependant, dès la fin de 1906, l'on put constater, dans le commerce de l'automobile, un léger ralentissement des affaires. C'était la manifestation des premiers symptômes de la crise que nous étudions d'autre part. Les commandes ne se ralentissaient pas encore, mais déjà les fabricants d'automobiles commençaient à discuter sérieusement le prix des pièces que leur fournissaient les fonderies.

En 1907, la crise s'accroît. Les fondeurs reçoivent moins de commandes et à des prix beaucoup moins rémunérateurs. Des usines automobiles se ferment, d'autres diminuent leur travail, de sorte qu'au commencement de 1908, la crise, causée principale-

ment par la saturation du marché, battait son plein. Telle pièce de fonderie, qu'un fabricant d'automobiles payait en 1906 trois fois sa valeur, sans discuter, était peu à peu retombée à sa valeur normale. Le profit — au sens économique du mot — des fondeurs diminuait dans de semblables proportions. Il semblerait donc logique de conclure que, dans ces conditions, les salaires des mouleurs dussent subir le sort commun, et être réduits au taux où ils redeviendraient rentables pour le patron. Or, il est particulièrement intéressant de noter que, à la fin de 1908, les salaires des ouvriers mouleurs, tant aux pièces qu'à la journée, sont exactement les mêmes qu'en 1905 et 1906.

Il importe de poser ce problème avec netteté, pour en déduire des conséquences qui nous paraissent offrir quelque intérêt, à propos des théories sur la hausse et la baisse des salaires. Etant donné une industrie qui permet aux patrons de réaliser des profits exceptionnels, et aux ouvriers de vendre leur travail, en raison de ces profits, à un prix exceptionnellement haut, si cette industrie subit une crise qui réduit les profits patronaux, pourquoi les salaires ne subissent-ils pas une dépression proportionnelle ?

Remarquons tout d'abord que si la diminution de la demande de main-d'œuvre, occasionnée par la crise, ne s'est pas manifestée par une réduction de salaire, elle a déterminé un chômage général dans les fonde-

ries de Nouzon. Certaines usines ont dû renvoyer environ 50 p. 100 de leurs mouleurs. Dans d'autres, on travaille sept ou huit heures par jour. De plus, en 1906, à cause de la difficulté qu'éprouvaient les patrons à trouver des mouleurs consentant à exécuter des travaux autres que ceux de l'automobile (par exemple le moulage des poêles en fonte), de nombreux industriels avaient remplacé le personnel qui leur faisait défaut par des machines à mouler, qui exécutent parfaitement et avec une économie de main-d'œuvre sensible les travaux qui n'offrent pas de difficultés spéciales. Ces machines à mouler se perfectionnent, et permettent aujourd'hui de confectionner nombre de pièces d'automobiles; le mouleur n'a donc souvent que le choix entre le chômage et la place d'un simple manœuvre moulant à la machine.

En résumé, nous pouvons considérer trois phases dans la situation des mouleurs de Nouzon depuis 1898 jusqu'à 1908.

1898-1902. — Les profits patronaux s'accroissent par le développement des commandes reçues des usines automobiles. Les salaires, à la journée et aux pièces, bénéficient d'une augmentation due à la réduction de la journée de travail.

1902-1907. — La journée est réduite à 10 heures avec

Le salaire de 11 h. 1/2, par suite d'une grève. Les profits continuent à augmenter, les salaires à la journée restent à peu près stationnaires, tandis que les salaires aux pièces augmentent de près du double.

1907-1909. — Une crise sévit sur l'automobile. Les profits diminuent, les salaires restent stationnaires. Mais le chômage apparaît, dans la proportion de 50 0/0 pour certaines usines.

Deux faits nous paraissent, dans cet exposé de la situation des mouleurs de Nouzon, dignes de retenir particulièrement l'attention :

1° La stabilité de la rémunération du travail à la journée, comparativement à la hausse du prix du travail aux pièces.

2° Le maintien à un niveau élevé de la courbe des salaires, lorsque baisse la courbe des profits.

Nous allons rechercher dans quelle mesure ces faits peuvent être expliqués par les principales théories des salaires.

LA THÉORIE DE L'OFFRE ET LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Il existe deux classes dont les intérêts sont en contradiction : d'une part les employeurs, qui ont besoin de plus ou moins de main-d'œuvre suivant les mo-

ments ; d'autre part les salariés, qui ont toujours besoin de travailler, pour vivre, et élever leurs enfants. Or, les salaires de ces travailleurs augmenteront lorsqu'augmentera la demande de main-d'œuvre, ou que l'offre s'en ralentira, et diminueront lorsque l'offre augmentera ou que la demande diminuera. Mais il se produira ce fait : quand les salaires seront au-dessus de ce que Ricardo appelle le salaire normal, c'est-à-dire le salaire strictement nécessaire à l'ouvrier pour se nourrir, lui et sa famille, il aura tendance à augmenter sa famille, à élever un plus grand nombre d'enfants. Mais cette augmentation du nombre des travailleurs, développant l'offre de main-d'œuvre, aura comme conséquence de faire baisser les salaires, jusqu'à les ramener au salaire normal ou au-dessous. A ce moment, les privations, la difficulté d'élever des enfants, réduiront la classe ouvrière, et les salaires remonteront.

Or, il semble que si cette théorie, ramenant les variations de salaires à des causes purement objectives, s'appliquait au premier des deux faits que nous signalons, l'augmentation des salaires que nous avons constatée devrait être proportionnellement la même pour tous les mouleurs, et ne pas rester à peu près nulle pour les mouleurs à la journée, tandis que la rémunération du travail doublait pour les mouleurs aux pièces.

Ou bien il faut nécessairement supposer que cette différence est due à une demande de main-d'œuvre s'exerçant particulièrement sur une certaine classe de mouleurs.

Et nous avons vu que les mouleurs aux pièces étaient les plus habiles, les plus susceptibles de s'adapter aux besoins de l'industrie nouvelle. Nous sommes donc amenés logiquement à découvrir comme cause de cette absence de proportion dans l'augmentation des salaires des deux classes de mouleurs un élément subjectif qui nous paraît être *la productivité du travail de l'ouvrier*. Nous étudierons tout à l'heure ce nouvel élément.

La théorie de l'offre et la demande peut évidemment expliquer la hausse du salaire des mouleurs aux pièces.

Nous ne voulons pas dire qu'elle en soit l'explication réelle ; car si l'abondance de demande de main-d'œuvre demeure la cause immédiate de l'augmentation des salaires, il conviendrait de rechercher la cause elle-même de cette demande abondante—la cause efficiente par conséquent de la hausse des salaires. Et nous verrons que, là encore, l'idée de productivité du travail pourra nous donner une solution satisfaisante.

Mais ce que la théorie de l'offre et la demande ne peut aucunement expliquer, c'est le maintien des salaires élevés malgré la rareté de la demande de main-d'œuvre et l'abondance de l'offre, traduite par le chô-

mage. Nous verrons plus loin quel élément nous semble intervenir pour expliquer ce fait.

LA THÉORIE DU FONDS DES SALAIRES

Nous devons définir d'abord ce que nous entendons par le fonds des salaires. Nous n'en avons pas cette conception, peut-être un peu simpliste, d'un fonds dont la division par le nombre des travailleurs donne le salaire de chacun. Il nous semble qu'il faille entendre par « le fonds des salaires » la somme qu'un industriel, dans une industrie, ou même une usine déterminée, peut payer à ses ouvriers en rémunération de leur travail, somme dont le maximum ne peut pas dépasser le niveau où elle cesserait d'être rentable.

On conçoit que cette somme soit essentiellement variable et qu'à déterminer les causes de ces variations, c'est indiquer en même temps celles des variations de salaires.

Or, ici encore, nous verrons que l'élément productivité du travail doit entrer en ligne de compte, comme cause première des variations de salaire, et que l'on ne peut, si l'on n'en tient pas compte, expliquer par la seule théorie du fonds des salaires, les différences de rémunération entre ouvriers aux pièces et ouvriers à la journée ; quant au maintien des hauts salaires, le fonds des salaires devant diminuer lorsque diminuent

les commandes, notre théorie ne peut en aucune façon l'expliquer.

LA PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL

On a défini la productivité du travail en ces termes : *la relation d'une certaine somme de travail à l'effet utile produit par ce travail* (1).

Cette définition très claire nous paraît un peu synthétique. Il nous semble que pour acquérir une notion précise de la productivité du travail, il convient d'analyser cette donnée, et de dégager les différents éléments qui peuvent contribuer à rendre le travail plus ou moins productif.

Ces éléments, croyons-nous, peuvent être divisés en deux catégories :

1° Les éléments subjectifs, c'est-à-dire dépendant de l'ouvrier seul ;

2° Les éléments objectifs, dépendant de circonstances extérieures à l'ouvrier, et non soumises à sa volonté.

Dans la première catégorie, on peut ranger :

L'intelligence de l'ouvrier.

(1) Simian, thèse, Paris, 1904. Cette définition s'applique-t-elle à la productivité en quantité, ou en valeur ? Nous n'entendrons, quant à nous, par productivité, que la productivité en valeur, car la *quantité* produite n'est qu'un des facteurs de la productivité en valeur du travail.

Son habileté professionnelle et par conséquent la qualité et la quantité des objets produits.

La volonté de produire le maximum ou au contraire, de réduire sa production.

Le mode de travail (au temps ou aux pièces).

Dans la seconde catégorie, nous comprendrons :

Les conditions économiques de l'industrie (monopole de fait ou état de concurrence).

La demande plus ou moins abondante de l'objet produit.

La durée de la journée de travail.

Les perfectionnements techniques.

En un mot, tout fait susceptible d'augmenter la rente de l'industriel augmente la productivité du travail, tout fait contraire la diminue.

Si maintenant nous nous appuyons sur ces données pour expliquer la différence de salaires entre les mouleurs au temps et les mouleurs aux pièces, nous constatons :

Les mouleurs au temps sont les moins intelligents et les moins habiles — productivité moindre.

Les mouleurs au temps continuent à fabriquer des poêles, ou des casseroles, ou des pièces que fabriquent toutes les fonderies, et dont les prix sont des prix de concurrence — productivité moindre.

La demande des objets fabriqués par les mouleurs au temps varie peu — productivité moindre.

La durée de la journée est la même pour les mouleurs au temps ou aux pièces, mais dans le premier cas l'effort de l'ouvrier est l'effort minimum, puisqu'un surcroît de travail n'augmenterait pas son salaire — productivité moindre.

Au contraire :

Les mouleurs aux pièces sont les plus intelligents et les plus habiles — productivité plus grande.

Ils produisent le maximum de travail (sauf dans certains cas, lorsqu'ils réduisent leur production dans leur propre intérêt) — productivité plus grande.

Ils travaillent pour une industrie qui constitue un véritable monopole, étant donné le nombre limité des fonderies qui fabriquent des pièces d'automobiles — productivité plus grande.

La demande de pièces d'automobiles croît avec rapidité — productivité plus grande.

On voit donc que la différence de condition des ouvriers au temps ou des ouvriers aux pièces s'explique très logiquement par la productivité différente du travail des uns et des autres.

Remarquons en passant qu'un autre élément de fait exerce une certaine influence sur la question qui nous

occupe : l'ouvrier aux pièces devant, à chaque modèle nouveau, discuter le prix du moulage avec le patron, pouvait, à chaque discussion, s'appuyer sur le monopole que lui conférait son habileté professionnelle, et d'autre part le patron, pressé de commandes et voyant sa rente augmenter, cédait assez facilement. L'ouvrier aux pièces avait donc l'*occasion* de discuter, tandis que les ouvriers au temps, indépendamment de la productivité moindre de leur travail, auraient dû, pour présenter leurs revendications, sinon se mettre en grève, du moins dessiner un mouvement collectif, infiniment plus difficile à réaliser que les observations individuelles des mouleurs aux pièces.

PEUT-ON APPLIQUER LA THÉORIE DE LA PRODUCTIVITÉ AU MAINTIEN DES HAUTS SALAIRES ?

Mais si nous cherchons à appliquer la théorie de la productivité au second des faits que nous énonçons plus haut, c'est-à-dire à l'absence de proportion entre le taux élevé des salaires en 1908, et les profits patronaux qui suivent en 1907 et 1908 une courbe fortement descendante, nous constatons une divergence absolue entre la théorie et le fait. Il manque en effet à la productivité de l'ouvrier un de ses éléments essentiels, à savoir la demande abondante de l'objet produit. Cette demande s'est singulièrement ralentie, à cause de la

crise automobile. La productivité du travail a donc diminué, et les salaires auraient dû logiquement baisser. Nous avons vu qu'il n'en est rien.

LE MAINTIEN DES SALAIRES EXPLIQUÉS PAR L'ACTION D'UNE
BONNE ORGANISATION OUVRIÈRE

Il faut donc qu'il existe, pour maintenir les salaires à un taux élevé, supérieur au taux normal — en entendant par salaire normal un salaire proportionnel à la productivité — un élément de fait particulièrement puissant.

Or, il nous semble que cet élément n'est autre que la conception particulière, et d'ailleurs naturelle, que possède la classe ouvrière en matière de salaires, conception appuyée sur une organisation puissante, capable à l'occasion de faire valoir, sinon d'imposer ce qu'elle considère comme son droit.

Et les ouvriers considèrent comme un droit absolu toute augmentation de salaires, et toute baisse de salaire leur paraît une atteinte à ce droit. Cette conception s'explique d'ailleurs fort bien, si l'on considère qu'à une augmentation de salaire correspond pour l'ouvrier une augmentation de bien-être, qu'il se crée des besoins nouveaux, et subit par conséquent du fait d'une baisse de salaires une privation plus dure à supporter que s'il n'avait jamais connu une condition

meilleure. Les mouleurs, en particulier, dont les salaires avaient doublé, non seulement s'étaient habitués à une vie plus large, se nourrissant mieux, payant plus régulièrement leurs fournisseurs, mais encore en étaient arrivés à se considérer comme une sorte d'aristocratie ouvrière, et auraient cru déchoir en consentant à une baisse de salaires.

Comme le syndicat de Nouzon, qui avait fait ses preuves, et auquel sont affiliés *tous* les mouleurs, ne cachait pas sa manière de voir, et que, d'autre part, les patrons préféraient faire chômer leurs ouvriers plutôt que de réduire les salaires, pour cette raison simple que les chômeurs ne pouvaient se mettre en grève, et que les travailleurs n'avaient aucune raison de le faire, les salaires sont demeurés ce qu'ils étaient au moment des plus hauts profits patronaux, mais le nombre des chômeurs a augmenté dans des proportions considérables, jusqu'à atteindre 50 0/0 dans certaines usines.

Nous avons d'ailleurs cru intéressant de faire le calcul suivant, dans un certain nombre de fonderies : Nous avons multiplié le nombre des chômeurs d'une fonderie par le salaire moyen annuel d'un mouleur travaillant dans cette fonderie. Et nous avons constaté que la somme ainsi obtenue, qui représente exactement la diminution du fonds des salaires, est à peu près proportionnelle à la diminution des bénéfices de la fonde-

rie (1). Ce qui serait une application intéressante de la théorie du fonds des salaires. On pourrait l'exprimer par la formule suivante, en appelant :

F = le total des salaires payés en 1906.

F' le total des salaires payés en 1908.

B le bénéfice patronal de 1906.

B' le bénéfice patronal de 1908.

C la différence entre F et F'.

D la différence entre B et B'.

$$\frac{F}{B} - \frac{F'}{B'} = \frac{C}{D}$$

CONCLUSIONS. — En résumé nous pouvons tirer de cette brève étude sur la situation des mouleurs de Nouzon les conclusions suivantes :

1° Les diverses théories des salaires peuvent expliquer la hausse des salaires.

2° La théorie de la productivité peut seule expliquer les différences entre les salaires d'une même classe d'ouvriers.

3° Aucune théorie ne peut résoudre le problème de la constance de niveau des salaires élevés.

4° Ce problème peut être élucidé en tenant compte

(1) On comprendra que si nous ne donnons pas ici de chiffres c'est qu'un devoir de discrétion nous oblige à ne parler que de généralités. Mais nous avons pu appuyer cette donnée générale sur des chiffres précis, grâce à l'obligeance et à la confiance de plusieurs industriels.

de l'organisation ouvrière, qui peut arriver à être assez puissante pour faire respecter ce qu'elle considère comme ses droits.

Nous le répétons, nous n'avons pas voulu généraliser : et les déductions que nous avons cru pouvoir tirer de la situation des mouleurs à Nouzon peuvent se trouver fausses pour d'autres classes d'ouvriers, et même pour les mouleurs d'autres centres industriels. Et l'on peut très bien concevoir, par exemple, que les salaires aient baissé dans tel ou tel endroit, parce que l'organisation ouvrière y était moins développée qu'à Nouzon. Nous croyons cependant que, les circonstances étant les mêmes, les mêmes faits devront se produire. Mais il est nécessaire d'apporter, dans cette sorte d'induction, la plus grande prudence, d'en attendre, avant de conclure, la vérification expérimentale.

Les ouvriers de l'Industrie automobile proprement dite.

LES MÉCANICIENS

De toutes les classes d'ouvriers sur lesquelles l'automobile a exercé son influence, c'est sur celle des mécaniciens qu'elle s'est le plus profondément répercutée.

Alors que dans les autres industries, la fonderie par exemple, les ouvriers voyaient simplement naître pour eux une nouvelle branche de travail, qui modifiait leur situation, mais ne changeait ni le milieu, ni les conditions générales du travail, au contraire, dans l'industrie automobile, c'est-à-dire dans les usines qui s'occupent spécialement du montage et de l'ajustage des voitures, il se formait une classe d'ouvriers nouvelle, les mécaniciens de l'automobile.

ORIGINE DE CES MÉCANICIENS

Pendant une certaine période de temps, qui va à peu près de 1900 à 1906, il suffisait « d'entrer dans l'automobile » pour pouvoir prétendre à des gains exceptionnels. Cette prétention se trouvait d'ailleurs générale-

ment vérifiée, aussi bien pour les capitaux à la recherche d'un placement que pour les ouvriers en quête d'un emploi.

Aussi, un grand nombre d'ouvriers quittèrent l'industrie de la mécanique proprement dite, pour venir grossir les rangs des travailleurs de l'automobile.

Contrairement à ce qui se produisit pour les mouleurs, ce ne furent pas les meilleurs ouvriers qui passèrent à l'automobile.

La mécanique automobile demande en effet beaucoup moins d'habileté et de précision que la mécanique proprement dite (la fabrication des machines-outils, par exemple). Aussi, les bons ouvriers quittaient difficilement l'atelier où ils occupaient un emploi stable, relativement bien rémunéré, pour entrer au service d'une industrie où la main-d'œuvre était, à la vérité, mieux payée, mais dont l'avenir n'offrait pas toutes les garanties de sécurité désirable : et surtout, ces mécaniciens habiles auraient cru déchoir en passant de la mécanique fine à ce qu'en terme de métier ils appellent un travail de « chaudronnerie » (1).

(1) Il est intéressant de noter cet amour-propre professionnel de l'ouvrier. La plupart d'entre eux (et nous avons déjà fait cette remarque pour les mouleurs) répugnent à accepter un travail d'un ordre inférieur à celui qu'ils peuvent produire. Ils pensent que ce serait déroger à une sorte d'aristocratie dont ils se considèrent comme les membres.

Ce n'est donc pas l'élite des mécaniciens qui s'adonna à la construction automobile.

Cette abstention des mécaniciens d'élite n'est d'ailleurs pas la seule cause de l'infériorité technique relative des mécaniciens de l'automobile.

Il faut en effet remarquer que la classe des mécaniciens se divise en nombreuses catégories.

Nous avons : Les outilleurs, qui fabriquent les machines-outils.

Les monteurs.

Les ajusteurs.

Les tourneurs.

Les fraiseurs.

Les décolleteurs.

Or, parmi ces six emplois différents, il en est deux qui exigent une habileté particulière, et qui sont l'apanage des meilleurs mécaniciens : ce sont l'outillage et le montage.

Mais les monteurs et les outilleurs sont de beaucoup en minorité dans les usines automobiles, où l'on trouve surtout des tourneurs et des fraiseurs, emplois qui ne nécessitent pas une habileté particulière.

Avant l'apparition de l'automobile, la grande majorité des mécaniciens était représentée par les monteurs ; mais l'automobile a eu comme résultat un *déplacement* de la main-d'œuvre. A l'heure actuelle, en effet,

les fraiseurs et les tourneurs sont de beaucoup les plus nombreux des mécaniciens.

En résumé, dans une usine d'automobiles, on rencontre environ (nous disons « environ », parce que ces chiffres varient dans une certaine mesure suivant les usines).

1/10^e d'outilleurs.

2/10^e de monteurs.

7/10^e de fraiseurs, tourneurs, décolleteurs, etc.

Les outilleurs méritent une mention spéciale. Ils ne font pas partie du personnel directement producteur de l'usine. Ce sont, comme nous l'avons dit, des ouvriers habiles, qui sont chargés de construire et de réparer les outils des autres mécaniciens de l'usine. Chaque usine d'automobiles possède ainsi sa petite fabrique de machines-outils.

Autrefois, dans la mécanique ordinaire, les ouvriers fabriquaient eux-mêmes leurs outils, mais l'industrie automobile a provoqué de nombreux perfectionnements dans les machines-outils, perfectionnements qui rendent leur fabrication bien plus compliquée, et nécessitent pour leur construction des ouvriers spéciaux (1).

D'ailleurs ces ouvriers ont une situation à part dans

(1) Nous ne parlons ici que des machines simples, comme les tours, perceuses, etc. Nombre d'autres machines infiniment plus compliquées sont fabriquées dans des usines spéciales.

l'usine, et sont payés au temps (voir plus loin le chapitre sur les « modes de rémunération du travail dans l'automobile »).

La plus grande partie des ouvriers de l'automobile provenaient donc, surtout au début de cette industrie, de la mécanique proprement dite. Mais la demande croissante de main-d'œuvre, de 1900 à 1907, détermina un courant général vers l'automobile, courant que l'industrie mécanique alimentait toujours en partie, mais que venaient grossir tous ceux que tentaient les gros salaires et l'apprentissage relativement aisé.

LE MODE D'EMBAUCHAGE DES OUVRIERS DE L'AUTOMOBILE

Si nous croyons devoir dire quelques mots de la question de l'embauchage des ouvriers dans l'automobile, c'est parce qu'il y présente certaines particularités, relatives aux rapports qui existent entre patrons et ouvriers dans notre industrie.

Nous savons que cette question est très délicate, et nous ne voulons l'aborder qu'avec beaucoup de circonspection, car il règne entre employeurs et employés de l'automobile une sorte d'antagonisme latent, dont il ne nous appartient pas de rechercher les causes, mais dont nous croyons pouvoir tout au moins constater les effets, sans risquer de manquer à l'impartialité dont nous nous sommes fait une règle.

Cette tension des rapports entre patrons et ouvriers date surtout de la grève de l'automobile, que nous étudions d'autre part. Avant la grève, et surtout au début de l'automobile, alors que la plupart des usines étaient plutôt des ateliers, une coutume intéressante existait au point de vue de l'embauchage.

Le contre-maître ne s'en occupait pas lui-même ; mais il chargeait un ouvrier de l'usine, de la partie de l'ouvrier à remplacer (par exemple un fraiseur pour trouver un fraiseur) d'embaucher un camarade.

Cette méthode offrait de grands avantages au point de vue purement professionnel : elle garantissait l'habileté de l'ouvrier embauché, que l'embauteur choisissait avec soin, afin d'assurer une juste répartition du travail commun. Elle établissait entre les ouvriers une grande solidarité, car l'embauteur se chargeait de fournir des outils à l'embauché, de lui expliquer son travail, en un mot de le mettre au courant. De plus, l'embauteur garantissait pour ainsi dire moralement l'embauché, et avait à cœur de n'engager que des camarades sérieux, au sujet desquels ils pouvaient assumer toute responsabilité.

Malheureusement cette méthode, quoiqu'elle fût profitable non seulement à l'ouvrier, mais encore au patron, n'offrait pas à ce dernier ce qu'on pourrait appeler la « garantie politique ». Il ne savait rien des opinions de son ouvrier, il ignorait s'il était syn-

diqué ou non, et craignait, à tort ou raison, il ne nous appartient pas de le dire, que les membres des syndicats professionnels s'entr'aidant naturellement, leur usine ne devînt, à brève échéance, un syndicat organisé et puissant, contre qui ils n'auraient pu que difficilement lutter.

C'est pourquoi cette méthode d'embauchage fut supprimée, et remplacée par la méthode suivante : Dans un certain nombre d'usines, un homme est spécialement chargé d'embaucher les ouvriers. Il se renseigne sur les candidats naturellement et officiellement au point de vue professionnel, mais aussi au point de vue politique (1). Il établit une sorte de fiche qui renseigne le patron, et celui-ci accepte ou refuse le postulant, suivant les renseignements qu'il reçoit.

Il existe aussi, dans le même ordre d'idées, un office de placement gratuit pour les ouvriers. Chaque usine adhérente à cet office verse une annuité de 1 franc par ouvrier employé chez elle (par exemple 1.000 francs par an pour une usine qui emploie 1.000 ouvriers).

(1) Remarquons en passant cette tendance fâcheuse à introduire une idée de politique dans la notion de syndicat professionnel. Il nous semble que le fait d'adhérer à un syndicat ne devrait pas être considéré comme une opinion politique. Il est vrai que certains syndicats, qui ont dévié de leur voie purement professionnelle, sont jusqu'à un certain point cause de cette manière de voir. Ce n'est pas, croyons-nous, une raison pour généraliser.

Moyennant quoi cet office lui fournit les ouvriers dont elle a besoin. Il convient d'ajouter que ces ouvriers présentent au patron toutes les garanties que celui-ci peut réclamer.

Nous croyons que c'est en partie à ce mode d'embauchage, qui est en somme un moyen de lutte, qu'il faut attribuer la faible proportion des mécaniciens syndiqués dans l'automobile (à peine 14 0/0).

LES DIFFÉRENTS MODES DE RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

La question du mode de rémunération du travail a toujours été une des plus complexes de l'économie politique, et c'est une cause de conflits permanents entre patrons et ouvriers, car les intérêts des deux parties y paraissent plus que partout ailleurs opposés (1).

Il est intéressant, avant d'aborder l'étude des chiffres mêmes de salaires dans l'automobile, d'examiner les différents modes de salaires, et de rechercher si

(1) Nous disons « paraissent » opposés. Cette contradiction d'intérêts n'est en effet souvent qu'une apparence — apparence qui trompe malheureusement trop fréquemment les employeurs et employés. L'intérêt patronal semble en effet consister dans l'achat de la main-d'œuvre à un taux aussi bas que possible. Mais ne peut-on soutenir que bien souvent une hausse du prix de la main-d'œuvre provoque chez l'ouvrier une plus grande aptitude à produire, qui se traduira par un profit pour le patron, profit plus élevé que la perte résultant de la hausse de salaires?

cette industrie généralement novatrice, dégagée de toute tradition, a suivi en cette matière les principes de hardiesse et de largeur de vue que, malgré ses défauts, l'on est forcé de lui reconnaître.

La tendance générale de l'industrie automobile est le paiement des salaires aux pièces. L'on y trouve aussi des salaires au temps, mais ce mode de rémunération ne s'applique qu'aux ouvriers dont la production, base nécessaire de la rémunération aux pièces, ne peut être évaluée quantitativement.

Les ouvriers au temps dans les usines d'automobiles sont :

1° *Les outilleurs*. — Nous avons vu que ces derniers sont des mécaniciens habiles, chargés de la réparation, et surtout du perfectionnement des machines-outils de l'usine, et même de la construction de certaines machines. Leur travail n'est donc pas directement producteur, et, de plus, est beaucoup trop varié pour qu'il soit possible de les payer aux pièces. Ils sont donc payés à l'heure, et, fait curieux, et qui présente au premier abord une analogie avec ce que nous avons constaté chez les mouleurs, le taux de leurs salaires est plus bas que celui des mécaniciens aux pièces. La différence varie entre 0,10 et 0,20 l'heure.

L'on pourrait trouver dans ce fait un argument en faveur de la théorie qui fait dépendre le taux du salaire de la productivité du travail, et dire que le travail de

l'outilleur n'étant pas directement productif pour l'usine, ne saurait subir les variations de salaires qui sont la conséquence de la productivité plus ou moins élevée du travail.

Il semble d'ailleurs que ce raisonnement soit assez plausible, surtout si l'on constate, comme nous le verrons tout à l'heure, que les outilleurs sont les seuls ouvriers dont le salaire n'ait pas augmenté depuis le début de l'automobile, ou tout au moins n'ait pas subi une hausse proportionnelle à celle des salaires des autres mécaniciens.

Néanmoins nous pensons qu'il intervient ici un autre élément, purement psychologique, et d'un intérêt particulier. Il paraît anormal à première vue qu'un ouvrier plus habile qu'un autre, qui pourrait aisément gagner 0 fr. 10 ou 0 fr. 20 de plus par heure en travaillant aux pièces comme ses camarades fraiseurs, tourneurs, etc., consente cependant à effectuer un travail moins rémunérateur. Il en est cependant ainsi, et si l'ambition d'un mécanicien ordinaire est souvent de devenir outilleur, un bon outilleur consent bien rarement à quitter son atelier pour aller travailler à un tour ou à une fraiseuse.

En voici la raison : c'est que le travail de l'outilleur présente un intérêt tout particulier. Il lui faut en effet chercher sans cesse des perfectionnements à ses machines-outils, les adapter aux besoins nouveaux et

fréquemment changeants, combiner et inventer souvent des systèmes de machines spéciaux aux types de pièces de l'usine, en un mot, et c'est le grand point, *faire constamment travailler son esprit.*

Tandis qu'un tourneur par exemple, qui pendant des mois exécute incessamment le même travail, travail que l'habitude vient nécessairement réduire au bout de quelque temps à un geste purement mécanique et machinal, n'applique en aucune façon son intelligence à sa tâche. Cette intelligence, presque toujours réelle chez les bons mécaniciens, s'atrophie malheureusement par le manque d'exercice, et l'on voit des hommes, qui étaient primitivement des ouvriers pleins d'initiative, devenir peu à peu des sortes de machines, à peine différentes du tour ou de la fraise dont ils ne sont plus en quelque sorte que le complément.

Nous savons que cette triste réalité n'est pas spéciale à l'automobile, et qu'elle n'est qu'une conséquence du perfectionnement du machinisme, qui tend de plus en plus à faire de l'ouvrier un simple manœuvre au service d'une machine (1).

Néanmoins, nous avons pu constater dans certaines

(1) Il s'est produit, dans certaines usines d'automobiles, des cas de folie, causés par la destruction complète de la personnalité intelligente de l'ouvrier. L'un de ces malheureux, un raboteur, répétait automatiquement, jusque dans son sommeil, le geste de présenter une pièce au rabot : et bien qu'ayant complètement perdu la raison il exécutait admirablement les pièces qu'on lui confiait.

usines, trop rares malheureusement, une pratique qui contrebalance jusqu'à un certain point les effets désastreux de l'automatisme du travail. On opère assez souvent, et dans la mesure du possible, un changement dans l'affectation des machines. Le tourneur qui tournait une certaine pièce, passe à un autre tour où se tournent des pièces différentes, et doit ainsi faire un effort d'intelligence pour se mettre à son nouveau travail : cette mesure donne de bons résultats au point de vue de l'intelligence des mécaniciens, et l'on n'a pas constaté qu'elle ait occasionné une baisse de productivité : ce qui confirme une fois de plus le principe *qu'il est bien rare qu'une mesure humanitaire prise dans l'intérêt des ouvriers soit une cause de perte pour le patron.*

En tous cas nous croyons que c'est cet élément de travail intellectuel qui contrebalance, non seulement aux yeux des patrons, mais encore, et c'est le point à remarquer, pour les ouvriers, la différence des salaires entre les outilleurs et les mécaniciens au temps. En dehors de l'amour-propre professionnel, que l'on rencontre peut-être plus encore chez les mécaniciens que partout ailleurs, l'attraction d'un travail où le cerveau a une grande part, l'intérêt même qu'offre ce travail par sa difficulté et sa variété, la certitude de n'être jamais réduit, par le recommencement perpétuel du même geste, à un rôle d'automate, enfin cette sensation

d'affranchissement, de liberté, que donne la conscience d'un travail intelligent et créateur, tel est le véritable salaire moral qui fait mieux que compenser, à notre avis, la différence de rémunération en espèces qui existe entre les outilleurs et les mécaniciens qui travaillent aux pièces.

2° *Les metteurs au point.* — Les metteurs au point composent la seconde classe des ouvriers payés au temps dans les usines d'automobiles. L'on conçoit qu'il ne soit pas possible de les payer aux pièces, puisque la mise au point d'une automobile est un travail essentiellement variable. Certaines voitures, en effet, sont prêtes en quelques essais : pour d'autres, un long travail de tâtonnement sera nécessaire, pour arriver à cette coordination complète de tous les éléments mécaniques qui est la caractéristique d'une voiture bien au point.

Nous pouvons remarquer en passant que les metteurs au point sont des ouvriers que l'automobile a en quelque sorte créés, et qui lui sont tout à fait spéciaux. En effet, dans la mécanique de précision ordinaire, il suffit que les pièces d'une machine soient bien exécutées et correctement montées, pour que la machine soit prête à fonctionner. Il est loin d'en être de même dans l'automobile. Telle machine, montée avec des pièces identiques aux pièces d'une autre voi-

ture, fonctionnera parfaitement tandis que l'autre refusera tout service. Les metteurs au point sont des sortes de médecins qui auscultent la voiture, et qui, doués d'un doigté spécial, d'un véritable instinct professionnel, savent reconnaître, au bruit du moteur, et à une foule de signes inaperçus des profanes, les défauts qui empêchent le fonctionnement normal d'une automobile.

Mais le mode même du travail de ces ouvriers rend assez délicate la question de leur salaire. La mise au point d'une automobile ne s'effectue pas, en effet, dans l'usine. C'est sur route que les châssis sont essayés, et la conséquence, c'est que les metteurs au point échappent à toute surveillance. On pourrait craindre de nombreux abus, et surtout des stations dans les cabarets. En fait, ces abus sont cependant très rares. Les metteurs au point sont choisis soigneusement parmi les anciens ouvriers, qui, outre leurs qualités spéciales, sont connus pour être particulièrement sobres. Mais la meilleure garantie réside encore ici dans l'intérêt du travail, que ces mécaniciens aiment généralement pour lui-même. Ils éprouvent une jouissance particulière à donner en quelque sorte la vie à une machine inerte, et, ce qui nous paraît la condition essentielle d'un travail agréable, ils peuvent constater le résultat immédiat de leur effort intellectuel et physique.

De plus, la plupart d'entre eux ont l'amour propre

de la marque d'automobiles à laquelle ils sont attachés, et cherchent à la perfectionner par tous les moyens qui sont en leur pouvoir (1).

Les metteurs au point rendent donc des services exceptionnels aux usines d'automobiles. Aussi, leur salaire est relativement élevé. Il n'a pas dépassé 1 franc l'heure; mais il faut ajouter à ce salaire fixe une rémunération spéciale, provenant du fait suivant: Chaque fois qu'une voiture est livrée à un client, un metteur au point l'accompagne et la surveille pendant quelques jours, afin d'y opérer les dernières retouches, qui sont presque toujours nécessaires à une voiture neuve.

Aussi les mécaniciens touchent, en plus de leur salaire, des frais de déplacements qui sont généralement assez largement calculés, d'autant plus qu'ils sont presque toujours logés et nourris par le propriétaire

(1) C'est parmi les metteurs au point que l'on choisissait les coureurs, chargés de défendre les couleurs de la marque dans les grandes courses, comme la coupe Gordon Bennet ou le Grand Prix de l'Automobile-Club. Le célèbre Théry, mort il y a quelques mois, avait été metteur au point à l'usine Richard-Brasier. Il était véritablement le roi de l'usine, et tous les ouvriers le considéraient comme un héros dont ils étaient très fiers. Il avait des qualités professionnelles hors ligne, et ses nombreuses victoires sont certainement dues, non seulement à la qualité des voitures qu'il pilotait, mais aussi à ce tact extraordinaire qu'il possédait, et qui lui permettait d'arriver à réaliser dans sa voiture la parfaite harmonie de tous les éléments mécaniques.

de l'automobile, et peuvent par conséquent toucher intégralement les frais d'hôtel et de restaurant. Leur rémunération totale atteint souvent, de ce fait, 4 à 500 fr. par mois.

LES OUVRIERS AUX PIÈCES

A part les outilleurs et les metteurs au point, la règle générale suivie pour la rémunération du travail dans l'automobile est le système des salaires aux pièces. Salaire aux pièces simple, salaire progressif aux primes soit à la production, soit à l'économie de temps, soit avec boni résultant de l'économie réalisée par l'ouvrier sur la matière première, salaire collectif aux pièces commandite¹, tels sont les différentes modalités que revêt le salaire aux pièces dans l'automobile. Nous allons les étudier successivement, et nous verrons pour chacune d'elles les conséquences qu'on en peut tirer relativement aux arguments que l'on présente en faveur de ce mode de rémunération, ou bien aux objections que l'on élève contre lui.

Il est généralement admis que le salaire aux pièces a pour effet d'augmenter la production d'une usine. Il est impossible de constater le bien fondé de cette assertion pour l'automobile, puisqu'on n'y a jamais travaillé au temps. Mais nous sommes portés à croire que c'est cette raison qui a déterminé le patron à établir ce mode

de rémunération, car la demande qui croissait avec une grande rapidité sur le marché de l'automobile les invitait à augmenter leur production dans la plus large mesure possible. Les ouvriers, de leur côté, pensaient tirer profit de cette production intensive, puisqu'elle leur permettait de n'avoir d'autre limite à leur salaire que celle du nombre de pièces qu'ils pourraient produire. Ils pensaient en outre que la nouveauté et les bénéfices exceptionnels de notre industrie rendraient les patrons plus larges dans la discussion du prix des pièces.

Nous allons d'abord étudier le salaire tel qu'il se présente le plus souvent dans l'automobile, c'est-à-dire le salaire aux pièces simple, sans aucune modalité.

SALAIRE AUX PIÈCES SIMPLE

La notion du salaire aux pièces est trop connue pour qu'il nous semble utile de la définir longuement. On peut dire que ce salaire est la résultante, non point de la volonté unilatérale du patron, comme pour le salaire au temps, volonté qui n'est influencée que par des causes générales (offre et demande, productivité du travail, organisation ouvrière), mais d'une sorte de contrat intervenant entre un ouvrier ou un groupe d'ouvriers déterminés, et le patron, pour régler le prix de la rémunération du travail sur une pièce, contrat renouvelable chaque fois qu'apparaît un modèle nouveau.

1^{re} Objection. — *Le surmenage*

La première objection que l'on élève contre le salaire aux pièces est celle-ci : Si un ouvrier qui travaille au temps donne une quantité déterminée de travail effectif, on peut être sûr que cette quantité de travail correspond à un effort physique normal, et non susceptible d'entraîner pour l'ouvrier des conséquences de fatigue exceptionnelle. L'ouvrier au temps n'a en effet aucun intérêt à produire plus qu'il ne le peut normalement ; au contraire, son intérêt paraît être de réduire son effort à la production minima exigée par le patron. En effet, la marge de travail comprise entre la production maxima et la production minima d'un ouvrier au temps ne comporte aucune rémunération immédiate (1).

Au contraire, l'ouvrier travaillant aux pièces, sachant que son salaire sera d'autant plus élevé qu'il produira plus de pièces, aura une tendance évidente à donner un effort plus grand que celui qu'il peut fournir sans causer de préjudice à sa santé. C'est surtout à cet ouvrier que s'appliquera le dicton : le temps c'est de l'argent, et il ne s'accordera aucun repos, aucune

(1) Nous disons immédiate, parce qu'il peut se faire, si l'industrie est en voie de prospérité, qu'une augmentation de production, correspondant pour le patron à une augmentation de bénéfice, dispose ce dernier à élever le taux du salaire au temps.

minute de distraction, sachant que tout arrêt dans le travail correspondra à une réduction proportionnelle de salaire.

Or, dans l'automobile (nous ne parlons en ce moment que des maisons où la rémunération du travail est le salaire aux pièces simple) nous n'avons constaté, d'après les dires des ouvriers, des contremaîtres, et particulièrement *des médecins attachés à la société de secours mutuels* d'une des plus grandes usines, où le salaire aux pièces simple est la règle unique, que les cas d'incapacité de travail causés par une fatigue trop intense étaient extrêmement rares. Sur 100 cas de maladie, par exemple, on peut en relever 2 qui portent comme mention la fatigue (1).

Il nous semble que l'on peut donner comme raison du non surmenage des travailleurs aux pièces de l'automobile le motif suivant : c'est que le taux des salaires aux pièces dans l'industrie automobile a été, à peu près depuis le début, assez élevé pour que la rémunération d'une journée de travail normal pût satisfaire le désir de gain de l'ouvrier. Ne peut-on dire en effet, que, à mesure que le salaire s'élève au-dessus du taux qu'Adam Smith appelait le salaire normal, c'est-à-dire au-dessus de la somme strictement nécessaire pour que l'ouvrier

(1) D'après les « feuilles de maladie » de cette société de secours mutuels.

ne meure pas de faim, l'intensité des besoins que son salaire supplémentaire lui permet de satisfaire suit une courbe décroissante ? Supposons par exemple que le salaire normal d'un ouvrier soit 5 fr. Si ce salaire s'élève à 6 francs l'ouvrier pourra satisfaire les besoins les plus urgents, se procurer par exemple une nourriture plus saine et plus abondante. Si le salaire augmente encore, il pourra se loger mieux, donner à ses enfants une instruction plus complète, passer ses dimanches à la campagne, enfin économiser (1). Or, il semble que les salaires d'un bon ouvrier aux pièces dans l'automobile se soient suffisamment élevés au-dessus du salaire normal, pour lui permettre de réaliser des désirs que l'on pourrait appeler éventuels, c'est-à-dire qui ne naissent que lorsqu'on a le moyen de les satisfaire. Sans doute, ces besoins éventuels, habituellement satisfaits, tendent à devenir nécessaires, (et c'est ce qui se passe en réalité), mais cette transformation ne peut s'accomplir du jour au lendemain, de sorte que les ouvriers aux pièces, par l'effet des hauts salaires, se trouvaient disposer de ressources suffisantes pour vivre largement, sans exagérer l'intensité de leur production.

Cependant, certains patrons avaient paru se préoc-

(1) Il est malheureusement à remarquer que le besoin d'économiser est un de ceux qui se font le moins sentir chez les ouvriers et particulièrement chez ceux qui, comme dans l'automobile, pourraient relativement le faire le plus facilement.

cuper de cette question de surmenage. Le chef d'une usine importante avait, dans cet ordre d'idées, limité la production maxima d'un ouvrier aux pièces à *9 francs par jour*. Cette réglementation avait, disait-il, pour but d'éviter aux ouvriers le travail intensif et exagéré auquel l'appât du gain n'aurait pas manqué de les inciter. En fait, nous croyons que cette limite était fixée surtout pour éviter le « camelotage » des pièces, résultat inévitable d'un travail trop rapide. Quoi qu'il en soit, cette mesure, au bout d'un certain temps, déplut aux ouvriers.

Ils prétendirent que cette limite de 9 francs était arbitraire, que dans d'autres usines, les salaires étaient plus élevés sans qu'il en résultât d'inconvénients; qu'en outre, les perfectionnements de l'outillage permettaient de produire plus sans fournir plus d'efforts (1); que, d'ailleurs, la suppression de toute limitation aurait pour effet d'abaisser les frais généraux de l'usine, puisque l'augmentation de la production qui en résulterait serait pour l'industriel une source de bénéfices supérieurs à l'augmentation des salaires.

Le patron se rendit à ces raisons, et supprima la limite de 9 francs par jour. On vit aussitôt les salaires de cette maison atteindre 11 et 12 francs, cours normal

(1) Cet argument était d'ailleurs dangereux à invoquer, car l'industriel aurait pu le retourner contre les ouvriers pour abaisser le tarif des pièces; ce qui en fait ne se produisit pas.

dans l'automobile, sans que les ouvriers parussent se fatiguer davantage, ni que la bonne fabrication des pièces en souffrît réellement.

2^o Objection. — *Camelotage des pièces.*

Nous verrons tout à l'heure, en étudiant le salaire progressif dans l'automobile, que les primes à la production ont souvent l'inconvénient d'inciter l'ouvrier au camelotage des pièces. En est-il de même pour le salaire aux pièces simple ?

On ne peut répondre à cette question d'une manière absolue. Il est certain que plusieurs usines, qui avaient en vue la quantité plutôt que la qualité de la production, n'hésitaient pas à admettre des pièces qui laissaient particulièrement à désirer. Il en résultait que l'ouvrier consciencieux, qui exécutait soigneusement ses pièces, et gagnait cependant moins que son camarade, dont la malfaçon était évidente, se mettait lui aussi à cameloter. Il est à noter que les établissements où sévissait cette pratique ont été les plus atteints par la crise, et, souvent, ne s'en sont pas relevés.

Mais, même dans les maisons les plus sérieuses, un inconvénient grave existe. Il résulte de la coexistence, dans les usines d'automobiles, de la mécanique de précision, et de ce qu'on appelle la petite mécanique. Il est certain que les pièces de précision y sont payées

plus cher que les autres ; néanmoins, les ouvriers qui les fabriquent, voyant le contre-maître recevoir plus facilement les pièces de petite mécanique que les leurs, admettent difficilement cette différence de traitement. De plus, comment déterminer les conditions nécessaires et suffisantes à la réception d'une pièce ?

Certaines usines avaient essayé d'établir des sortes de tableaux appelés « *feuilles de tolérance* ». On y déterminait, pour chaque pièce, le nombre de millimètres, ou de dixièmes de millimètre d'écart autorisé entre les mesures du modèle et celles de la pièce. De la sorte, on n'avait, en cas de contestations, qu'à se reporter à la feuille de tolérance.

Mais ce système, cependant très rationnel, dut être abandonné pour l'automobile. En effet, une voiture comprend 1.000 à 1.200 pièces, et l'établissement d'une feuille de tolérance pour chacune de ces pièces aurait déjà été très difficile. Mais de plus, ces pièces changeaient constamment de forme, de façon qu'il aurait fallu perpétuellement recommencer le travail. C'était une impossibilité matérielle.

Il n'y a donc en somme pas de critérium précis pour le refus ou la réception des pièces. C'est généralement aux contre-maîtres qu'incombe le soin de se prononcer. Dans certaines usines, le chef d'atelier est parfois appelé comme arbitre. Mais en fait, les discussions sont fréquentes, surtout dans les usines où le personnel

change souvent ; mais dans les établissements sérieux, à personnel stable, les ouvriers finissent par avoir confiance dans leurs contre-mâîtres ; ils savent que leur sévérité est généralement juste, et comprennent qu'il est inutile de cameloter leurs pièces, puisque cela diminue leur salaire.

3^e Objection. — *Le salaire aux pièces est une source de difficultés entre le patron et l'ouvrier.*

Cette objection était particulièrement intéressante à étudier pour l'industrie automobile. En effet, le changement fréquent de modèles nécessitait l'intervention de conventions nombreuses et fréquemment renouvelées entre patron et ouvriers, au sujet du prix des pièces. Il était donc de l'intérêt des deux parties de chercher un terrain d'entente, une méthode efficace d'évaluation de prix afin de réduire au minimum les discussions souvent très âpres qui résultent nécessairement de la divergence des intérêts en présence.

Nous n'avons pour ainsi dire pas rencontré dans les usines qui sont sous le régime du salaire aux pièces simple, le mode d'évaluation du prix des pièces que l'on a appelé la *chasse* (nous verrons au contraire tout à l'heure que ce système fonctionne fréquemment dans les usines où le salaire est augmenté de primes).

Cette méthode consiste à faire effectuer le travail

nouveau par un des meilleurs ouvriers, et à se servir de sa production journalière comme d'une base pour déterminer le prix d'une pièce. Nous reviendrons tout à l'heure sur les inconvénients de cette méthode à propos des salaires progressifs.

Une pratique courante, dans l'automobile, est de s'en rapporter à l'estimation du contre-maître. Ici encore, on ne peut pas dire que cette pratique soit absolument bonne, ou absolument mauvaise. Elle varie suivant le cas.

En effet, tantôt les contre-maîtres sont d'anciens ouvriers, connaissant parfaitement ce qu'on peut appeller toutes les « ficelles » du métier, et capables d'estimer à peu de chose près la valeur d'une pièce nouvelle. Ils fixent généralement un prix provisoire, puis surveillent le travail pendant quelques jours, fabriquent eux-mêmes des pièces s'ils le trouvent nécessaire, et arrivent ainsi à déterminer à peu près exactement le prix qu'il convient d'affecter à chaque pièce.

Seulement, une difficulté spéciale s'élève dans l'automobile, qui vient apporter une certaine gêne à ce mode d'évaluation.

Il est très rare en effet, que, lorsque la fabrication d'un certain type de pièces s'annonce comme devant être assez importante, il n'intervienne pas au bout de peu de temps des perfectionnements dans l'outillage, qui permettent de fabriquer plus vite, augmentent par

conséquent la production de l'ouvrier sans augmenter son effort, et viennent lui permettre de gagner un salaire plus élevé que celui qui résultait du contrat primitif. Il est d'usage dans ce cas de réduire le prix de la pièce, et c'est particulièrement cette réduction qui est une source de difficultés (1).

Cependant, lorsque les ouvriers d'un atelier ont confiance dans leur contre-maître, et qu'ils le considèrent comme assez habile pour ne pas pouvoir être trompé, ils acceptent assez aisément les réductions qu'il juge à propos de faire.

Mais dans nombre d'usines, les contre-maîtres sont souvent de très jeunes gens, qui sortant d'une école professionnelle, sont certainement très recommandables à tous les points de vue, et possèdent une compétence théorique évidente. Mais il leur manque la pratique. Ils ne savent pas, devant leurs ouvriers, fabriquer

(1) On peut se demander s'il est vraiment légitime de baisser le prix des pièces, lorsqu'un perfectionnement de l'outillage vient permettre de produire plus vite? Une augmentation de production est, en effet, pour le patron une source de bénéfices nouveaux, plus élevés que la somme nécessaire à l'amortissement de l'outillage perfectionné. Il nous semble qu'il serait juste, tout au moins quand le perfectionnement apporté à l'outillage est le fait de l'ouvrier lui-même (ce qui se produit assez souvent), de lui laisser son salaire à un taux tel qu'il ait une certaine part dans les profits résultant de son ingéniosité. Or, il est bien rare de ne pas voir le prix des pièces réduit proportionnellement à l'augmentation de production.

une pièce en leur démontrant par expérience le temps nécessaire à son achèvement.

Ils ne peuvent pas non plus, n'ayant jamais travaillé en atelier, évaluer à première vue la somme de travail que l'on devra dépenser à une tâche déterminée.

Aussi, ces jeunes gens n'obtiennent que rarement la confiance des ouvriers, car la supériorité technique seule peut inspirer cette confiance, qui ne va pas sans un certain respect.

Et les ouvriers se font un plaisir de jouer au plus fin avec eux, et de les tromper le plus qu'ils peuvent. Ils réclament d'autant plus que leurs réclamations sont souvent justifiées, et il en résulte pour toute l'usine une sorte de malaise, d'instabilité, préjudiciable aussi bien aux ouvriers qu'au patron.

Dans certaines usines, on a organisé des *ateliers d'étude*, pour les modèles nouveaux. On y fabrique d'abord la pièce à la main, ou avec l'ancien outillage, et l'on établit pour cette pièce un *prix fort*, plus élevé que son prix réel. Ce prix reste provisoirement le prix payé aux ouvriers, jusqu'à ce que l'outillage soit perfectionné. On avertit d'ailleurs les ouvriers que ce prix n'est pas définitif, et qu'il sera forcément baissé. Lorsque l'outillage est perfectionné, on refait la pièce à l'atelier d'étude, et on lui attribue un prix faible, moins élevé que le prix réel. On fait la moyenne entre le prix fort et le prix faible (l'écart entre les prix forts ou fai-

bles et les prix réels sont généralement d'environ 10 à 15 0/0), et le chiffre obtenu donne le prix définitif de la pièce.

Cette méthode paraît assez rationnelle, d'autant plus qu'elle est basée sur le principe suivant : le prix fort représente la somme qui devrait être payée par pièce au plus mauvais ouvrier, travaillant dans les moins bonnes conditions, pour qu'il puisse obtenir le même salaire, dans le même temps, que le meilleur ouvrier de l'usine, travaillant dans les meilleures conditions, au prix faible. La moyenne entre ces extrêmes donne à peu près la juste rémunération d'un ouvrier moyen.

Les ateliers d'études offrent d'ailleurs toute garantie aux ouvriers : ceux qu'on y emploie sont choisis d'un commun accord entre eux et les contre-mâîtres. Mais là encore, il faut cet élément de confiance réciproque sans lequel le salaire aux pièces ne peut normalement fonctionner.

4^e Objection. — *Le salaire aux pièces augmente la production de l'ouvrier, et, par conséquent, retire à la classe ouvrière une part proportionnelle de travail.*

C'est la théorie de la « masse du travail » (1), théorie parallèle à celle du fonds des salaires, et qui consiste

(1) Cf. SCHLOSS, *Les modes de rémunération du travail*, trad. Rist, Paris, 1908, chap. VI *in fine*.

à supposer qu'étant donnée une quantité déterminée de travail à effectuer dans une industrie, si on divise cette quantité entre tous les ouvriers de cette classe industrielle, chacun d'eux pourra être occupé, plus ou moins suivant la proportion de la « masse du travail ». Mais tout ouvrier qui accomplit le double de la tâche que cette répartition lui a fixée empêche, par ce fait même, un camarade de travailler.

De sorte que le travail aux pièces, excitant l'ouvrier à produire le plus qu'il peut, conduit nécessairement au chômage d'une partie des travailleurs.

Or, qu'avons-nous constaté dans l'automobile?

Durant la première période, qui va jusqu'en 1907, le chômage a été à peu près nul. C'était la période de prospérité croissante, et malgré l'intensité de la production, les usines embauchaient de nouveaux ouvriers; la rémunération élevée des journées de travail montre que les ouvriers produisaient le maximum raisonnable de pièces, qu'ils n'auraient certainement pas atteint en travaillant au temps. Il est donc certain que pendant cette période, le travail aux pièces n'a eu aucune influence sur l'accroissement du chômage.

Mais à partir de 1907, la crise commence à sévir. Les commandes diminuent, la production baisse, et les industriels renvoient de nombreux ouvriers. Le chômage atteint 33 0/0 en 1908.

Il semble qu'ici, les partisans de la théorie de la

masse du travail peuvent voir une certaine confirmation de leurs idées : il est à remarquer en effet que, même pendant le chômage le plus intense, la rémunération journalière a relativement peu baissé, ou, du moins, les usines ne travaillant plus, pendant certaines périodes, que six ou sept heures par jour, les salaires n'ont subi qu'une diminution proportionnelle au temps, ce qui démontre que l'intensité de production des travailleurs est restée la même. Or, il semble logique de penser que, si ces ouvriers avaient été payés au temps, leur production aurait diminué dans de notables proportions, et un certain nombre de leurs camarades chômeurs auraient pu être employés.

On peut, il est vrai, répondre à cette argumentation, que peut-être, en effet, y aurait-il eu dans ce cas un moins grand nombre de chômeurs ; mais les patrons ne pouvant affecter à la rémunération du travail plus d'une certaine somme (théorie du fonds des salaires), auraient été contraints de baisser le taux du salaire au temps. De sorte qu'au point de vue de la répartition des richesses, le résultat aurait été exactement le même, car la somme destinée aux travailleurs, quoique répartie entre plus de mains, n'aurait pas été, au total, plus élevée.

Il est vrai que la théorie de la masse du travail s'applique à la répartition des richesses, non pas entre les différentes classes sociales, mais entre les individus

d'une même classe. Envisagée à ce point de vue, elle nous paraît renfermer quelque vraisemblance, moyennant certaines conditions.

Tout d'abord, il nous semble qu'il faille concevoir la masse du travail, non pas comme une quantité déterminée et stable, mais comme une sorte de processus croissant ou décroissant, suivant que l'industrie traverse une période de prospérité ou une période de crise.

Or, tant que la masse du travail croîtra, la production d'un ouvrier, quelle que soit son intensité, ne saurait avoir comme résultat de priver un autre ouvrier de travail. Il arrivera en effet un moment où, dans l'opération de la division de la masse du travail par le nombre des ouvriers, le dividende (masse du travail) augmentant, si le diviseur (nombre des ouvriers employés) reste le même, le quotient (part de travail individuelle) augmentera ; mais le chiffre de ce quotient est limité par la production possible d'un ouvrier. Par conséquent, si le dividende augmente, et si le quotient ne peut augmenter, il faut nécessairement que le diviseur (nombre des ouvriers employés) subisse une augmentation proportionnelle à celle du dividende.

Mais si la masse du travail suit une courbe décroissante, il semble que le salaire aux pièces produise l'effet que lui reprochent les partisans de la théorie de la masse des salaires. En effet, cette constatation que

nous avons faite, à savoir que les ouvriers aux pièces ne diminuait pas leur intensité de production durant la crise, tenderait à prouver que l'appât du gain les engageait à agir contre l'intérêt de toute la classe ouvrière de l'automobile. En réduisant leur production, ils auraient en effet forcé les patrons à employer un plus grand nombre d'entre eux et auraient au moins retardé les effets désastreux de la diminution des commandes.

Néanmoins, nous ne croyons pas que ce manque de solidarité soit imputable au salaire aux pièces. Supposons que ces ouvriers aient été payés au temps : S'ils avaient cherché à diminuer leur production, il n'est pas du tout certain que le patron eût embauché de nouveaux ouvriers; il est au contraire vraisemblable qu'il eût commencé par user des nombreux moyens coercitifs qui sont en son pouvoir pour amener les ouvriers à fournir la quantité de travail qu'il juge raisonnable (menace de renvoi, ou de lock-out, diminution des salaires, etc.). De sorte que l'ouvrier au temps aurait eu un intérêt, peut-être plus considérable encore que l'ouvrier aux pièces, à maintenir sa production au-dessus d'un certain minimum (1)

(1) Nous envisagerons dans notre conclusion la question à un point de vue plus général, et nous nous demanderons si, en dehors des modes de salaires, les ouvriers n'auraient pu, par une diminu-

AVANTAGES DU SALAIRE AUX PIÈCES

Nous ne voulons parler que des avantages du salaire aux pièces au point de vue ouvrier : la question ne se pose pas pour les patrons, car ils considèrent comme un avantage évident (ce qui d'ailleurs peut être contestable) tout mode de rémunération déterminant une augmentation de production.

Il nous semble que, durant les périodes de prospérité, c'est-à-dire quand, comme nous le disions plus haut, la masse du travail tend à s'accroître, le salaire aux pièces, augmentant la production individuelle sans provoquer le chômage, c'est-à-dire sans empêcher un seul ouvrier, non seulement de travailler, mais encore de donner son maximum du travail (et c'est le cas pour l'automobile), ne peut qu'accroître la masse des salaires. Nous n'avons pas pu déterminer la différence de production entre l'ouvrier aux pièces et l'ouvrier au temps, puisque jamais dans l'automobile les ouvriers n'ont été payés au temps ; mais nous ne pensons pas trop nous avancer en supposant que si les ouvriers de l'automobile avaient été payés au temps, leurs salaires eussent été notablement inférieurs à ce qu'ils ont été en réalité.

tion rationnelle et générale de production, prévenir, jusqu'à un certain point, la crise de l'automobile.

Un autre avantage du salaire aux pièces nous paraît avoir résulté, dans l'automobile, de la fréquence des contrats intervenant entre patrons et ouvriers au sujet du tarif des pièces. En effet, comme nous l'avons déjà indiqué pour les mouleurs, les changements continuels de modèles nécessitaient des changements de tarifs. Et comme pour les mouleurs, l'augmentation des bénéfices rendaient les patrons relativement larges. Seulement nous ferons remarquer ici que, alors que chez les mouleurs, ces discussions fréquentes avaient pour résultat une augmentation de tarifs, chez les mécaniciens, elle ne se traduisait guère que par le maintien de ces tarifs ; et nous croyons voir là l'influence de l'organisation ouvrière, qui, puissante et homogène chez les mouleurs, et de plus ayant en face d'elle, non des patrons isolés, mais un syndicat patronal, est au contraire à peu près nulle chez les mécaniciens de l'automobile (environ 14 p. 100 de syndiqués, alors que les mouleurs de Nouzon l'étaient tous (1).

Il nous semble aussi que le salaire aux pièces est plus souple que le salaire au temps, en ce sens qu'il se prête mieux à une limitation de la production de la part de l'ouvrier. En effet, si des ouvriers au temps limitent

(1) Nous reviendrons plus loin sur les grands avantages que nous semblent présenter les syndicats patronaux, au point de vue des intérêts ouvriers.

leur production, comme nous le disions tout à l'heure, les patrons les renverront ou baisseront les salaires. Tandis que si l'ouvrier aux pièces produit moins, le salaire diminue automatiquement, et le patron n'éprouve d'autre préjudice qu'une diminution de bénéfices à laquelle il peut d'ailleurs remédier en embauchant de nouveaux ouvriers aux pièces ce qui n'augmentera pas la somme totale des salaires qu'il peut payer.

Seulement, cette souplesse particulière du salaire aux pièces ne serait vraiment précieuse que si une organisation ouvrière puissante, dirigée par des hommes éclairés, s'en servait pour régler la production générale de l'industrie de manière à éviter autant que possible la surproduction, et par conséquent les crises et le chômage : et c'est malheureusement le contraire qui s'est produit dans l'industrie automobile.

LES SALAIRES PROGRESSIFS

A côté du salaire aux pièces simples, qui est le mode de rémunération en usage dans la majorité des usines, on a introduit, ou essayé d'introduire, dans l'automobile le salaire progressif.

Nous avons rencontré trois sortes de salaires progressifs : ce sont le salaire avec primes à la production,

ou bien avec primes à l'économie de temps, ou bien enfin à l'économie de matière première.

1° Salaires avec primes à la production. — Vers 1904, alors que l'industrie automobile était dans sa période de plus rapide croissance, comme les commandes affluaient et que les usines ne pouvaient réellement suffire à maintenir leur production au niveau de la demande, les industriels cherchèrent par tous les moyens possibles à obtenir de leurs ouvriers le maximum de rendement. Certains d'entre eux, jugeant que le salaire aux pièces simple n'était pas suffisant pour amener leurs ouvriers à donner tout le travail dont ils étaient susceptibles, résolurent de leur proposer, pour les allécher davantage, des primes à la production.

Il faut reconnaître que ces primes furent d'abord calculées avec assez de justice. Les industriels voulaient éviter ce qu'on appelle la chasse, système qui consiste à prendre comme base du calcul des primes la production des meilleurs ouvriers, ce qui produit ce résultat déplorable que seuls les ouvriers exceptionnels arrivent à profiter des primes et que les autres sont découragés et froissés dans leur amour-propre.

Mais dans les établissements dont nous parlons, les primes furent calculées d'après la production moyenne de l'usine, ce qui semblait offrir une certaine garantie et permettre à tous les ouvriers de toucher des primes

proportionnelles à leurs moyens à ce qui paraît, en somme, assez juste.

Dans une usine, non seulement on décida que les ouvriers toucheraient des primes, à partir d'un certain nombre de pièces fabriquées, mais encore que ces primes augmenteraient plus vite que le supplément des pièces fabriquées. Par exemple, à supposer que la limite des primes fût fixée à 10 pièces, pour 11 pièces, l'ouvrier recevait un supplément de 0 fr. 25, pour 12 pièces de 0,60 (2 fois 0,25 + 0,10), pour 13 pièces de 1,10, etc. Il semble donc qu'ici, l'intérêt des patrons était d'accord avec celui des ouvriers, et que toute augmentation de bénéfices correspondait à un supplément de salaires.

Théoriquement, ce système semble parfait. En fut-il de même en pratique ? En aucune façon, et les résultats furent, comme nous allons le démontrer, absolument contraires à ceux qu'on en attendait.

Tout d'abord, le système de la chasse, que l'on avait pensé proscrire par la fixation de la base des primes, s'implanta malgré tout.

En effet, il arriva que les meilleurs ouvriers de l'usine, véritablement éblouis par l'énormité des gains qu'ils prévoyaient, mirent à leur travail toute l'application physique et intellectuelle dont ils étaient capables.

Le résultat ne se fit pas attendre, et certains d'entre eux, particulièrement dans l'usine dont nous parlions

tout à l'heure, arrivèrent à gagner, avec ce système de primes, 2 fr. et 2 fr. 50 l'heure. Et c'est ici que l'on voit apparaître le défaut capital des primes à la production. C'est que les autres ouvriers, qui n'arrivaient pas à produire autant que leurs camarades, fascinés cependant par le chiffre élevé des primes qu'ils leur voyaient toucher, usèrent de tous les moyens possibles pour arriver à dépasser leur maximum normal de production. Ils se mirent à cameloter les pièces tant et plus, et appliquèrent toute leur ingénosité à cacher les défauts inévitables des pièces qu'ils fabriquaient.

D'un autre côté, comme l'afflux des commandes pressait de plus en plus les constructeurs, ils avaient une tendance fâcheuse à accepter trop facilement les pièces qu'on leur soumettait, et quoique le nombre des rebuts fût beaucoup plus considérable dans ces usines que dans celles où fonctionnaient d'autre mode de rémunération, les voitures qui sortaient de ces maisons laissaient à désirer au point de vue du fini et de la précision de leur construction. Nous sommes persuadés que nombre d'accidents mortels sont dus à ce camelotage des pièces résultant du système des primes.

D'ailleurs cette mauvaise qualité des voitures ne les empêchait pas de se vendre, grâce à l'ignorance générale des clients en matière de mécanique, et aussi grâce à la réputation que des victoires remportées dans de grandes courses d'automobiles faisaient acquérir à

la marque de ces voitures. Il est vrai que ces victoires étaient remportées par des véhicules soigneusement établis, montés par des ouvriers spéciaux, et dont la construction n'avait en somme aucun rapport avec les voitures que l'on mettait sur le marché.

La conséquence au point de vue patronal de ce mode de production apparut dès que commença la crise : en 1907, en effet, le public était plus averti, savait mieux apprécier les qualités d'une voiture ; d'autre part, de nombreuses maisons d'automobiles s'étaient créées, et la concurrence se faisait sentir : de sorte que peu à peu, la faveur se retira, et que, parmi les maisons où sévissait le salaire avec prime, les unes sombrèrent dans la crise, et les autres ne se maintinrent que par des prodiges d'équilibre.

Au point de vue ouvrier, le résultat fut tout aussi navrant.

Sans doute, le total des salaires payés fut, par rapport aux bénéfices, un peu supérieurs aux salaires des autres usines ; encore, cet écart est-il difficilement appréciable, et n'a-t-il qu'une valeur probante assez faible, car le nombre plus élevé des rebuts peut expliquer le taux un peu moins élevé des bénéfices par rapport au salaire.

Mais ce système des primes eut pour effet, outre la chasse effrénée dont nous avons parlé, d'anéantir entre les ouvriers toute espèce de solidarité, de développer

au plus haut point l'égoïsme et la cupidité, d'inspirer de la jalousie à ceux qui gagnaient moins contre ceux qui gagnaient plus.

Mais en dehors de ces résultats moraux, ce système des primes eut une conséquence fort grave relativement aux salaires, lorsque survint la crise. Les industriels se trouvant forcés de limiter leur production, non seulement renvoyèrent des ouvriers, mais encore s'appuyèrent sur ce fait, que les meilleurs ouvriers étaient arrivés à gagner des salaires véritablement exagérés, pour donner comme base aux primes une production telle, qu'elles devenaient à peu près impossible à gagner pour les ouvriers moyens. Or, comme les tarifs des pièces, avaient été fixés, à cause de la facilité avec laquelle les ouvriers pouvaient gagner les primes, à un taux relativement bas, les ouvriers subirent de ce fait une réduction de salaire qui leur fut particulièrement sensible, car ils avaient pris l'habitude de rémunérations élevées. Des ouvriers qui gagnaient 1 fr. 50 ou 2 fr. de l'heure, n'obtinrent plus que 0 fr. 75 ou 0 fr. 80 et ils ne pouvaient faire grève, car non seulement ils n'étaient nullement organisés, mais les patrons auraient très probablement profité de l'occasion pour faire le lock-out, que l'intensité de la crise aurait transformé pour eux en une excellente opération.

De plus, les mauvais effets de ce système se réper-

cutèrent non seulement sur les ouvriers des usines où il était employé, mais aussi sur tous les ouvriers de l'automobile. Car ces derniers, n'envisageant ce système qu'au point de vue des avantages immédiats, c'est-à-dire de la rémunération élevée qu'il pouvait procurer, ne cessaient de le réclamer, et accusaient les patrons qui ne voulaient pas l'établir chez eux, de s'enrichir en quelque sorte à leurs dépens. De là un état d'esprit hostile entre ouvriers et patrons, état d'esprit que la grève de 1906 ne fit qu'accroître, et qui est la caractéristique, à de rares exceptions près, des rapports entre ouvriers et patrons dans l'automobile.

Est-ce à dire que le système des primes à la production soit nécessairement néfaste, et qu'il faille le proscrire de toutes les industries ? Nous ne le croyons pas. Seulement nous pensons qu'il ne peut normalement fonctionner que si l'on établit en même temps *un maximum individuel et journalier de production*. Nous disons individuel, parce que les ouvriers n'accepteront jamais une limitation collective, identique pour tous, de production. Une telle limite est essentiellement arbitraire, et, voulant s'appliquer à tous, risque de n'être juste pour personne. Nous ne nous dissimulons d'ailleurs pas les difficultés que ferait naître cette limitation individuelle de production ; il n'en est pas moins vrai que cette mesure nous paraît le seul contre-poids pos-

sible à une méthode de rémunération qui entraîne nécessairement une production exagérée.

2° Primes à l'économie de matière première. — Nous avons rencontré, dans une seule usine, un mode de rémunération qui paraît assez intéressant. C'est une prime, ou plus exactement un boni, résultant de l'économie réalisée par l'ouvrier sur un certain pourcentage admis de pièces manquées. Soit, en effet, une tolérance admise de 10 rebuts pour 100 pièces, ce nombre de 10 rebuts étant compris dans le calcul des frais généraux de l'usine, il est évident que si l'ouvrier arrive à ne manquer que 5 pièces pour 100, il en résultera une économie de frais généraux égale au prix de vente de 5 pièces. Le système du boni consiste à faire participer l'ouvrier dans une certaine proportion (25 0/0 pour l'usine dont nous parlons) à l'économie de frais généraux ainsi réalisée.

L'ouvrier a donc intérêt à soigner autant que possible son travail, et le boni, combiné avec le salaire aux pièces simples, ou même avec prime à la production (dans le cas que nous avons étudié, le salaire était aux pièces simples), peut donner de bons résultats.

En fait, ces résultats ne nous ont pas parus très brillants. Le chiffre des primes ainsi allouées aux ouvriers n'a guère dépassé 5 0/0 de leurs salaires. Mais nous ne croyons pas qu'il faille ici incriminer la méthode de

rémunération. Nous pensons qu'elle n'a pas rendu tout ce qu'elle pouvait, à cause de la manière dont elle a été appliquée. Il faut en effet, pour que la prime à l'économie exerce sur les ouvriers un attrait suffisant, *qu'elle soit supérieure ou supplément de salaire qu'ils peuvent, malgré l'accroissement du nombre des rebuts. se procurer en travaillant plus vite.*

Il faut donc que la tolérance des pièces manquées soit assez large, pour permettre à la moyenne des ouvriers d'arriver à réaliser une économie raisonnable sans trop ralentir leur rapidité de production. Or, justement, l'intérêt qu'avait le patron de l'usine à obtenir une production intense, le portait à restreindre la tolérance, de sorte que les ouvriers finissaient par travailler à peu près comme avec le salaire aux pièces simples.

Il semble donc que le salaire avec boni s'adaptait mal aux conditions de l'industrie automobile, où tout était subordonné à l'*intensité* de la production. Il serait néanmoins intéressant d'étudier les résultats qu'il pourra donner, maintenant que la production s'est ralentie, et que la *qualité* des machines devient un des facteurs essentiels du développement de leur vente.

3° *Primes à l'économie de temps.* — Dans un établissement important, on essaie d'établir, depuis relative-

ment peu de temps, ce mode de rémunération, qui est, croyons-nous, très rare en France (1).

Le salaire est en principe aux pièces : mais, soit par exemple une pièce pour l'achèvement de laquelle le temps nécessaire peut être évalué, d'après des expériences antérieures, à soixante heures. Le prix de l'heure est fixé à 1 franc. Si l'ouvrier arrive à terminer sa pièce en cinquante heures il en résulte un bénéfice de 10 fr. qui est partagé également entre le patron et l'ouvrier.

Ce système est employé depuis trop peu de temps pour qu'on puisse le juger. Il convient cependant de noter que les ouvriers lui sont nettement hostiles. Ils prétendent que cette mesure n'a d'autre but que de déterminer le temps minimum nécessaire à la bonne exécution d'une pièce, de façon à ce que le patron puisse s'en servir comme base pour baisser le tarif des pièces elles-mêmes. En effet, outre qu'il n'y a nulle garantie que le patron, trouvant les primes trop élevées, ne réduira pas le nombre d'heures qu'il juge nécessaire de consacrer à une pièce, il pourra dire à ses ouvriers ; dans la discussion du prix des pièces : Vous arrivez à faire telle pièce en trois heures ; par conséquent nous calculerons le tarif sur le pied de trois heures, et non

(1) C.-J. Schloss, « Les modes de rémunération du travail », chapitre VII, relativement au salaire au temps dans les usines de la Compagnie de Rand Drill, à Scherbrooke (Canada).

plus de 3 h. 1/2 ou 4 heures de travail, comme autrefois.

L'expérience n'a pas encore prouvé jusqu'à quel point cette crainte se trouvera justifiée : mais cette hostilité des ouvriers montre bien le caractère de défiance qui est la marque distinctive de leurs rapports avec les patrons, dans l'automobile.

SALAIRES PAR ÉQUIPES (COMMANDITE).

C'est aussi une introduction récente, et nous croyons que sa généralisation dans l'automobile pourrait être fort avantageuse pour le patron et les ouvriers.

En effet, dans le salaire aux pièces simple, c'est un même ouvrier qui est chargé de toutes les opérations concernant, par exemple, le tournage d'une pièce : or, ces diverses opérations exigent souvent des qualités différentes, qui peuvent ne pas se trouver réunies chez le même individu.

Au contraire, dans le salaire en commandite (qu'il ne faut pas confondre avec le marchandage, car il en diffère essentiellement par l'absence d'intermédiaires), la pièce est confiée à un groupe d'ouvriers, qui se partagent le prix au prorata de leurs heures de travail, sans que l'un d'eux touche proportionnellement plus que les autres (1).

(1) Ce mode de rémunération existe chez les typographes, où il donne, paraît-il, de bons résultats.

Les ouvriers peuvent donc se partager les différentes opérations, l'un d'eux dégrossira la pièce, l'autre la limera, celui qui aura un doigté plus délicat, un tour de main particulier, l'achèvera, de sorte que la pièce sera mieux faite que si un seul ouvrier y avait travaillé. D'où un rebut moindre, ce qui est l'avantage du patron et des ouvriers.

De plus, le temps sera mieux employé, car chacun travaillant dans l'intérêt du groupe, les ouvriers se surveilleront réciproquement, s'entr'aideront au besoin, ce qui ne peut que développer chez eux l'esprit de solidarité, si utile à la classe ouvrière.

Ce mode de rémunération a été fort bien accueilli des ouvriers à qui il s'applique, et ils ne demandent qu'à le voir se généraliser.

Mais il n'existe encore qu'à l'état embryonnaire, dans une seule usine, et pour quelques ouvriers de cette usine.

L'apprentissage dans l'automobile

La loi Millerand de 1900 a posé aux industriels le dilemme suivant : ou bien n'employer ni femmes ni enfants de moins de 18 ans dans les mêmes locaux que les hommes, ou bien réduire la journée à dix heures.

Cette loi soulevait par là même une question en quelque sorte vitale pour certaines industries : celle de l'apprentissage.

En effet, les industriels qui, pour une raison ou pour une autre, ne voulaient ou ne pouvaient pas réduire la journée de travail de leurs ouvriers, étaient forcés d'exclure de leur établissement, ou tout au moins des locaux où travaillaient les hommes, tous les mineurs de 18 ans. Or, comme l'apprentissage exige que l'apprenti soit à côté de son professeur, et travaille en quelque sorte avec lui, sous sa direction, il est évident que pour les industries où la journée continuait à être de douze heures, l'apprentissage devenait impossible.

Or l'automobile compte justement parmi ces industries saisonnières, où les industriels, tout en ne maintenant pas d'une façon constante la journée à douze

heures, veulent cependant, dans les moments de presse, se réserver la faculté de travailler onze et douze heures par jour.

Lors du vote de la loi Millerand, le premier mouvement des industriels de l'automobile fut de renvoyer tous les apprentis. Une seule usine s'en abstint, et nous étudierons spécialement tout à l'heure les mesures fort intéressantes qu'elle prit.

Mais toutes les autres renvoyèrent leurs apprentis, sans se préoccuper des conséquences futures de cette manière d'agir. Ces conséquences ne tardèrent pas d'ailleurs à se faire sentir, et, au départ de la classe, par exemple, ces usines trouvèrent difficilement des ouvriers sérieux, susceptibles de combler les vides qui s'étaient produits.

De plus, à mesure que l'automobile se perfectionnait, elle nécessitait de plus en plus des spécialistes, que l'on ne trouvait pas dans la mécanique ordinaire, et que seul un apprentissage sérieux dans une usine automobile pouvait former.

Aussi, depuis quelque temps, voit-on les patrons qui avaient renvoyé leurs apprentis se préoccuper de la question, et prendre certaines mesures, particulièrement l'établissement, dans des locaux séparés de l'usine, d'*ateliers d'apprentis*. Ils ne font d'ailleurs que suivre l'exemple de l'usine Panhard et Levassor, à laquelle nous faisons allusion tout à l'heure, en parlant

d'une usine qui avait gardé ses apprentis, et dont l'atelier modèle d'apprentissage fonctionne depuis 1902.

L'ATELIER D'APPRENTISSAGE DE L'USINE PANHARD
ET LEVASSOR

Lors de l'application de la loi Millerand, le Conseil d'administration de l'usine Panhard avait songé à renvoyer les apprentis. Mais le commandant Krebs, directeur de l'usine, obtint les crédits nécessaires à l'organisation d'un atelier d'apprentis, qui, créé d'abord à titre d'essai, donna de si bons résultats que l'on ne tarda pas à le maintenir définitivement et à le développer.

L'atelier contient actuellement 60 élèves. Ils y entrent pour trois ans. Les conditions d'admission à l'atelier sont d'avoir 13 ans au moins, de posséder son certificat d'étude et d'être, soit fils, soit proche parent d'un ouvrier travaillant à l'usine. Des listes de demandes d'admission sont dressées à cet effet, indiquant l'âge du candidat, et son degré de parenté avec le signataire de la demande. La préférence est accordée, d'abord à ceux dont le père travaille à l'usine, et parmi ceux-ci, aux plus âgés. La journée de travail est de dix heures.

La caractéristique de leur travail est d'être, non pas productif, mais uniquement éducatif. L'atelier est

dirigé par un contre-maître choisi avec soin, et l'instruction donnée aux enfants comprend une partie théorique, qui consiste en un cours de technologie élémentaire, et une partie de travaux pratiques, que les élèves exécutent entièrement eux-mêmes, c'est-à-dire qu'ils calculent et dessinent les pièces qu'on leur donne à faire. De plus, chacun passe à tour de rôle à ce qu'on appelle le bureau, où il reste pendant un certain temps, et perfectionne son éducation générale, soit en travaillant l'arithmétique ou des notions de géométrie, soit en exécutant des dessins sous la direction du contre-maître.

Cette instruction théorique et pratique est répartie sur trois années. La première année, les enfants apprennent à exécuter les pièces élémentaires classiques de la mécanique (règles, équerres, etc.), et à se servir des machines-outils. La seconde année, ils font de l'outillage et du montage, travaillant spécialement sur les pièces de fonderies soufflées ou mal coulées, enfin, en troisième année, ils préparent l'usinage d'un certain nombre de pièces.

A leur sortie de l'atelier, les jeunes gens sont divisés en deux catégories : ceux dont les familles sont dans le besoin, et à qui il est nécessaire de gagner tout de suite des salaires sérieux et ceux qui ont moins besoin de gagner. On place les premiers dans des emplois où ils peuvent gagner tout de suite une rémunération

importante, mais où, généralement, il leur est plus difficile de perfectionner leur éducation technique. Quant aux seconds, on leur fait faire des travaux moins rémunérateurs, mais leur apprenant plus de choses.

Seulement ceux-ci, quel que soit le travail auquel ils sont affectés, sont payés à un taux inférieur au salaire des ouvriers venant du dehors. Cette mesure a été prise pour pousser en quelque sorte les jeunes gens sortant de l'école d'apprentissage à voyager, et à passer dans d'autres usines avant leur service militaire. Ils acquièrent ainsi des connaissances plus variées, et lorsqu'ils rentrent à l'usine, où leur place est toujours réservée, ils font d'excellents ouvriers.

Voici le texte du contrat d'apprentissage de l'usine Panhard.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Je soussigné....., demeurant à , m'engage à laisser mon fils, né le....., à, comme apprenti ajusteur-mécanicien pendant trois années consécutives dans les ateliers de la Société anonyme des Anciens Établissements Panhard et Levassor.

Je promets pour mon fils obéissance envers le personnel chargé de la direction de l'atelier, m'engage en outre à le faire se conformer aux règlements généraux ou d'ateliers présents ou à venir.

En cas d'absence soit par maladie ou pour quelque cause que ce puisse être, le temps perdu sera rempli à la fin de l'apprentissage si bon semble à la Société d'exercer ce droit.

En cas d'inconduite, de scandale dans l'atelier, de mauvaise volonté au travail, ou tout autre motif sérieux notoirement connu, je reconnais à la Société le droit de retenir sous forme d'amendes qui seront versées à la Caisse de la Société de secours mutuel tout ou partie du salaire fixé ci-dessous, en cas de récidive, elle pourra renvoyer mon fils sans aucune indemnité.

La Société s'engage à recevoir mon fils comme apprenti ajusteur-mécanicien, comme il est dit ci-dessus, et lui alloue comme appointements :

Première année.

Les six premiers mois.. . . . au pair.

Les six mois suivants..... 0 fr. 05 de l'heure.

Deuxième année.

Les six premiers mois..... 0 fr. 08 de l'heure.

Les six mois suivants. 0 fr. 10 de l'heure.

Troisième année.

Les six premiers mois..... 0 fr. 15 de l'heure.

Les six mois suivants..... 0 fr. 20 de l'heure.

Il convient de remarquer cette mesure, qui consiste à payer les jeunes apprentis, contrairement à l'usage généralement répandu, qui exige une rétribution des apprentis eux-mêmes (1). Les salaires, malgré leur modicité, permettent aux enfants d'apporter une petite contribution à l'entretien de leur famille, ce qui incite de nombreux ouvriers, qui non seulement n'auraient pas eu les moyens de payer l'apprentissage de leurs fils dans une école professionnelle, mais encore auraient pu difficilement arriver à l'entretenir, ce qui les incite, disons-nous, à les faire entrer à l'atelier d'apprentis.

Au point de vue professionnel, les jeunes gens qui sortent de l'atelier possèdent, outre la pratique, les principes essentiels de leur métier. Et ils sont aptes, non seulement au travail de la mécanique automobile,

(1) Cf. *L'apprentissage chez les mouleurs.*

mais de toute espèce de mécanique. Ils restent d'ailleurs généralement très fidèles à l'usine Panhard, qui compte ainsi un noyau d'ouvriers sérieux, stables, et *qui ont confiance dans leurs chefs*, ce qui contribue à établir de bons rapports entre employeurs et employés. L'usine Panhard est d'ailleurs pour ainsi dire la seule où nous n'ayons pas remarqué cet état d'hostilité latente de la part des ouvriers, qui est si caractéristique dans d'autres établissements.

Il serait donc à souhaiter que cette institution des ateliers d'apprentis se généralisât dans l'automobile. De fait, on commence à en créer quelques-uns. Mais ce qui arrête certains industriels, c'est le manque de place dans leur usine. Nous connaissons plusieurs établissements qui, bordés de tous côtés par des rues ou des maisons, ne peuvent pas s'étendre, et ont dû, devant l'accroissement des affaires, employer d'une façon absolument intensive le moindre espace de terrain.

Une solution nous paraîtrait assez pratique : ce serait la fondation, par un groupe d'industriels, d'une sorte d'atelier indépendant, qui serait en réalité une école professionnelle, mais fonctionnerait dans les mêmes conditions que l'atelier Panhard, c'est-à-dire gratuitement. Mais il faudrait qu'il y eût, entre les chefs de l'industrie automobile un peu plus d'entente.

Les institutions de prévoyance.

Il n'existe guère, dans l'industrie automobile, d'institutions de prévoyance autres que des caisses de maladie, fondées et gérées par les ouvriers seuls, dans les usines. Ces caisses sont généralement, d'ailleurs, peu florissantes, et plusieurs ont dû cesser de fonctionner, car elles ne pouvaient recruter assez de membres. Ceci est d'autant plus étonnant, que la prospérité exceptionnelle de l'industrie automobile aurait dû provoquer, aussi bien du côté patronal que du côté ouvrier, la fondation de nombreuses institutions de prévoyance. Mais l'insouciance à tous les points de vue paraît avoir toujours été la loi dans l'automobile.

Cette inconscience semble d'ailleurs avoir été causée par un sentiment assez difficile à analyser, mais que l'on peut traduire par l'expression populaire : C'est trop beau pour durer. Au fond, les ouvriers comme les patrons ne pensaient qu'à profiter du présent, à gagner le plus possible et le plus vite possible, sentant instinctivement qu'une catastrophe était inévitable. En un mot, l'avenir paraissait trop précaire pour que l'on osât le prévoir.

Cependant, ici encore, l'usine Panhard n'a pas suivi la loi commune, et nous avons pu étudier, dans cet établissement, deux institutions de prévoyance, la Caisse de secours mutuel, et la Caisse des retraites qui fonctionnent, l'une depuis 1904, l'autre depuis 1902, qui sont conçues suivant des méthodes tout à fait différentes et dont les résultats, tout au moins pour la Société de secours mutuel, puisqu'on ne peut encore juger la Caisse de retraites, donnent toute satisfaction.

La Société de secours mutuel a pour premier caractère d'être obligatoire, c'est-à-dire que tout ouvrier, par le fait même de son embauchage à l'usine, en fait partie.

Elle a pour but de fournir les soins médicaux ou médicaments nécessaires à ses membres participants malades ou blessés, de leur payer une indemnité pendant la durée de l'incapacité de travail due aux maladies ou blessures dont ils peuvent être atteints, de leur accorder, en cas de besoins urgents, des secours exceptionnels, de pourvoir à leurs funérailles, enfin d'accorder des secours aux ascendants, aux femmes ou orphelins des membres participants décédés.

La démission ou la radiation ne donnent droit à aucun remboursement. On ne fait que suivre ici la coutume des sociétés ordinaires de secours mutuels.

La société est administrer par 18 délégués élus par les ouvriers.

Les recettes se composent : 1° des cotisations des membres participants. 2° d'une allocation égale au montant des cotisations, versé par la société Panhard.

Les versements sont opérés par les sociétaires à raison de 0,01 par franc sur le montant des sommes représentant leur compte de paye. Le montant est retenu directement sur la paye.

Les membres malades ou blessés ont droit à une indemnité journalière, dimanche et jours fériés compris, égale à 50 0/0 de leur salaire, pendant toute la durée de leur incapacité de travail. Le taux de cette indemnité est établi en prenant la moyenne du salaire touché pendant l'année, sans que cette indemnité puisse être inférieure à 3 francs.

Tels sont les traits essentiels de la société, qui, depuis 1902, a distribué pour environ 630.000 fr. de secours, et dont la situation actuelle est particulièrement prospère.

La caisse de retraites est basée sur un principe tout à fait différent : Ce n'est d'ailleurs pas à proprement parler une caisse de retraites, mais plutôt une sorte de participation aux bénéfices : et c'est ce caractère un peu spécial qui en fait l'intérêt.

Chaque année, en effet, le conseil d'administration à la faculté (il convient d'insister sur ce caractère essentiellement facultatif) de prélever sur les bénéfices une

somme variable, qui s'est élevée jusqu'à 365.000 francs, somme qui est répartie entre les ouvriers au prorata de leurs salaires.

Mais la somme qui revient ainsi à chaque ouvrier ne lui est pas versée. Il est constitué à son nom un livret qui lui est remis, et sur laquelle on inscrit chaque année le montant de sa part. Celle-ci est déposée moitié à capital aliéné, moitié à capital réservé, à la Caisse des retraites, où l'ouvrier, s'il quitte l'usine, peut la toucher quand il lui plaît, en présentant son livret. Mais on retrouve ici la préoccupation de l'usine Panhard de s'assurer un personnel stable. Il faut, pour avoir le droit de participer à cette caisse, faire partie de l'usine depuis 3 ans au moins. De 3 à 10 ans, la part de l'ouvrier est fixée au prorata de son salaire, suivant le chiffre de la somme allouée par le conseil d'administration. De 10 à 20 ans, cette part est augmentée de 1/10 en plus de la part simple, de 20 à 30 ans, de 2/10.

La somme totale ainsi allouée à chaque ouvrier est payable à l'âge de 50 ans. Mais les ouvriers qui comptent au moins 30 ans de service et 50 ans d'âge sont médaillés, ce qui leur donne droit à une rente fixe de 500 francs.

Depuis 1904, les allocations annuelles ont été de 200 à 500 francs. Il convient d'ajouter que la société a constitué, pendant les années de prospérité, des réserves prises sur les bénéfices, indépendamment de l'allocation

versée, et destinées à maintenir celle allocation même pendant les années de crise.

Telle est cette caisse de retraite, qui nous paraît une application ingénieuse de la participation aux bénéfices. Elle intéresse nécessairement les ouvriers à la production de l'usine, et en même temps, leur constitue gratuitement un capital qu'ils peuvent réaliser du jour au lendemain, mais qu'ils ont intérêt à laisser grossir le plus possible.

Le seul reproche que lui fassent les ouvriers, c'est que l'allocation est essentiellement arbitraire, et pourrait être supprimée sans qu'ils aient aucun recours. Cet argument nous paraît contredit par ce fait que, durant la crise, l'allocation a continué à être versée, sans diminution sensible.

La crise de l'automobile.

Nous croyons utile, quoique ce soit s'écarter un peu de notre sujet, de consacrer une brève étude à ce qu'on a appelé la « crise de l'automobile ». Cette notion de crise revient en effet presque à chaque page de notre travail, tant elle est liée intimement à la condition des ouvriers de l'automobile. De plus, elle a été tellement discutée, niée par les uns, exagérée par les autres, qu'il nous semble utile d'essayer de la remettre au point, maintenant que les affaires reprennent, et qu'on peut l'étudier sans risque d'être taxé de parti-pris.

Tout d'abord il nous faudrait définir ce que nous entendons par le mot « crise ». Or, cette définition nous paraît à peu près impossible à formuler d'une façon précise (1).

Il nous paraît même difficile de déterminer les carac-

(1) On a dit qu'il y avait crise lorsque « chez un assez grand nombre de sujets économiques, il y avait des *attentes déçues* ». (Tarde, *Psychologie économique*, t. II, livre II, chap. IV). Mais en quoi consistent ces déceptions ? Et quelle est la proportion des sujets économiques qui doivent être atteints pour qu'il y ait crise ? Sur 20 établissements qui forment une classe industrielle, faut-il qu'il y en ait 4, 6 ou 10 dont les attentes soient déçues pour que l'on puisse affirmer l'existence d'une crise ?

tères généraux et exclusifs de la crise, de la différencier par exemple d'une simple dépression. A quel moment la dépression sera-t-elle assez profonde pour qu'on puisse la qualifier crise, la question est bien délicate.

Cependant il nous semble que l'on peut dire qu'une crise sévit sur une industrie, toutes les fois que la productivité des capitaux et de la main-d'œuvre qui y sont engagés baisse rapidement, et dans une proportion remarquable.

Cette définition est à dessein très vague, car il est évident que la proportion de la diminution de productivité nécessaire et suffisante pour qu'il y ait crise est essentiellement variable suivant les industries.

Quels sont donc les faits qui, dans l'industrie automobile, peuvent nous faire présumer qu'il y a eu crise ?

Tout d'abord, la productivité moindre des capitaux s'est traduite par la baisse des actions de toutes les sociétés d'automobiles. Nous ne croyons pas qu'il faille voir là le résultat de spéculations, car il est bien difficile de concevoir une spéculation exerçant son action sur toutes les valeurs de l'automobile.

Cette baisse des valeurs était si accentuée, que telle société dont les actions, émises à 1.000 francs, avaient atteint en 1906 le chiffre énorme de 40.000 francs, les voyaient redescendre jusqu'à 7.000 francs. Et ceci en quelques mois.

Donc, baisse rapide de la valeur des capitaux affectés à l'automobile, conséquence de leur moindre productivité, et baisse véritablement remarquable : ceci nous paraît réaliser un des éléments que nous pensons nécessaires pour qu'il y ait crise.

La baisse de la productivité du travail s'est traduite par le chômage. Nous ne croyons pas manquer à la discrétion que nous nous sommes imposée, en donnant les chiffres des ouvriers renvoyés dans un certain nombre de maisons. Ces chiffres émanent de l'Union Corporative des mécaniciens, et ont d'ailleurs été publiés dans divers publications financières. Ils sont plutôt en dessous qu'au-dessus de la réalité, car ils ne comprennent pas les jeunes gens de la classe partie en 1907, et qui, naturellement, n'ont pas été remplacés.

Maisons *Panhard et Levassor* 700 ouvriers renvoyés ; *Brasier* 250 ; *Mors* 700 ; *Mendellson* 300 ; *Gilet-Forest* 120 ; *Rebourg* 60 ; *Delaunay-Belleville* 900 ; *Charron* 350 ; *Sizaire et Naudin* 100 ; *Gladiator* 100 ; *Clément* 100 ; *Noé* 60 ; *Façonniers travaillant pour l'automobile* 800.

Ces chiffres expriment le nombre des ouvriers renvoyés depuis la fin de 1907 jusqu'au milieu de 1908. La proportion n'a pas été la même dans toutes les usines, et ceci tient à des causes multiples, que nous ne pouvons examiner ici ; mais on peut affirmer qu'elle n'est pas descendue au-dessous de 25 0/0 et qu'elle est montée parfois jusqu'à 60 0/0. Il nous semble hors de

doute qu'un chômage aussi élevé, et aussi rapidement progressif est l'indice d'une dépression brusque et profonde dans la productivité du travail, et révèle l'état de l'industrie que nous avons défini par le mot « crise ».

Il nous paraît donc prouvé que l'industrie automobile a subi une véritable crise.

Il nous faut maintenant aborder la question complexe des causes de cette crise. Question qui nous semble offrir un intérêt, non seulement rétrospectif, mais aussi actuel : car déterminer les causes d'un mal, c'est souvent en prévenir le retour, et le sort de la classe ouvrière automobile est trop intimement lié à l'évolution de cette industrie, pour que la recherche des causes de la crise nous paraisse inutile.

On peut diviser les causes d'une crise industrielle en deux grandes catégories : 1° les causes internes inhérentes à l'industrie elle-même, et pour ainsi dire organiques.

2° Les causes externes, comme la répercussion d'autres crises, la concurrence, etc.

CAUSES INTERNES

On a beaucoup parlé, à propos de la crise de l'automobile, de surproduction. Or, ce mot ne nous paraît pas dans le cas qui nous occupe, tout à fait exact. La sur-

production suppose en effet l'emmagasinage d'un stock considérable de marchandise, qui devient impossible à écouler le jour où la demande, contrairement aux prévisions de l'industriel, se ralentit. Les constructeurs d'automobiles n'ont jamais fabriqué d'avance des stocks de voitures importants, pour cette raison qu'au moment où l'industrie était prospère, les usines pouvaient à peine suffire aux commandes courantes, et que, de plus, les modèles de voitures changeant chaque année, ils ne pouvaient songer à établir en vue d'une vente future des voitures qui fussent devenues invendables au bout de quelques mois.

Mais s'il n'y a pas eu *surproduction* au sens exact du mot, on peut dire qu'il y a eu un *arrêt de la production* dû à la saturation du marché. Voici comment.

Dès le début, l'industrie automobile a pris un caractère d'industrie de luxe, ce qu'il est facile de vérifier par le tableau suivant, qui compare le nombre des véhicules de luxe à celui des véhicules industriels, depuis 1901 jusqu'à 1906 (1).

	Voitures de luxe		Véhicules industriels	
	Nombre	Chev. vapeur	Nombre	Chev. vapeur
1901...	4.427	22.415	939	4.012
1902 ..	7.358	39.314	1.849	8.263
1903...	9.922	61.526	3.062	15.960
1904...	12.519	92.612	4.588	28.307
1905...	15.011	133.013	6.532	46.348
1906. .	17.358	179.264	8.904	72.664

(1) *Cote de la Bourse et de la Banque*, 23 octobre 1907.

Il est facile de voir sur ce tableau la prépondérance de la fabrication de luxe sur la fabrication industrielle.

Or, la clientèle de luxe est une clientèle essentiellement limitée: les fabricants d'automobiles eurent le tort de la croire illimitée, et leur illusion s'explique par la raison suivante : De 1897 à 1906, l'automobile suivit une voie ascendante au point de vue purement technique : chaque année apportait un nouveau modèle de voiture, réalisant un progrès considérable sur les voitures de l'année précédente ; et les clients riches rachetaient chaque année une voiture nouvelle, aussi bien par mode que pour leur agrément personnel (1) ; et les constructeurs le savaient si bien, qu'ils avaient soin chaque année d'apporter une modification importante à l'aspect extérieur de la voiture, afin qu'un connaisseur ne pût confondre une voiture de 1904, par exemple avec celle de 1905.

Mais vint le moment où les voitures automobiles furent à peu près au point. On n'y apportait plus que des perfectionnements imperceptibles, de sorte qu'une voiture de 1906, par exemple, est à peu près aussi parfaite qu'un modèle 1908. Aussi les clients riches n'éprouvèrent plus le besoin de changer de voiture et

(1) Cette particularité nous paraît expliquer pourquoi tant de personnes possèdent des automobiles, dont la fortune ne paraît pas suffisante pour leur permettre d'acheter un objet de luxe aussi cher. Ce sont des clients de seconde main, ceux qui rachetaient les voitures démodées, pour un prix relativement abordable.

la demande annuelle se ralentit considérablement.

On se demande pour quelle raison les constructeurs d'automobiles, au lieu de chercher à orienter la mode vers la voiture de force moyenne, et d'un prix relativement peu élevé, voiture qui aurait trouvé des débouchés plus vastes, s'obstinaient à construire de grosses voitures, dont l'achat et l'entretien étaient fort onéreux pour le client.

Or, nous croyons que nous pouvons, sans indiscretion, révéler le fait suivant, qui nous a été affirmé par un homme très compétent en matière de construction, fait qui paraît d'ailleurs tout naturel pour peu qu'on y réfléchisse :

Il n'y a pas, le entre prix de revient d'une voiture de 12 HP et celui d'une 60 HP une différence de plus de 500 francs. Il n'est pas nécessaire d'entrer dans des détails techniques pour comprendre qu'il n'y a pas d'organes plus compliqués dans un moteur de 60 H. P. que dans celui d'une 12 HP. La quantité seule de matière varie et la main-d'œuvre est sensiblement la même.

On voit dès lors la raison bien nette qui poussait les industriels vers la construction des grosses voitures : c'est que, à supposer que le prix de revient d'une 12 HP soit de 6.000 francs, la voiture, vendue 6.900 ou 7.000 francs, ne rapportait guère qu'un bénéfice de 900 ou 1.000 francs. Tandis qu'une 60 HP, établie pour

6.500 francs, même 7.000 francs, et vendue 30.000 francs, rapportait 23.000 francs.

Tout d'abord la première cause interne de la crise fut un arrêt de la production, provoqué par la saturation d'un marché spécial, restreint et limité.

La seconde cause que nous croyons pouvoir déterminer est pour ainsi dire, une cause psychologique, résultant de l'énormité même des bénéfices que procurait la vente des grosses voitures.

A voir, en effet, ces bénéfices disproportionnés, qu'aucune autre industrie n'avait jamais procurés, l'opinion se répandit et s'affirma que l'industrie automobile n'était pas une industrie comme les autres, qu'elle échappait aux lois communes, et qu'il était inutile d'y observer les règles de prudence et de progression calme indispensables à la prospérité d'une industrie ordinaire.

Les constructeurs d'automobiles furent pour ainsi dire grisés, atteints d'une sorte de fièvre comparable à la « fièvre de l'or », de célèbre mémoire, et voulurent tout de suite « faire grand », établissant des outillages très importants et très chers, que les nécessités du progrès technique les forçaient de remplacer, avant d'avoir pu les amortir.

Cette sorte de perversion du sens commercial se manifesta aussi dans les opérations de vente.

En effet, il était relativement rare que l'industriel

vendit directement aux clients. La plupart du temps, ceux-ci avaient recours à des intermédiaires (1) ; ces derniers, si on en excepte un certain nombre qui étaient des commerçants sérieux, offrant toutes les garanties nécessaires, n'étaient malheureusement souvent que des courtiers d'une honnêteté plus que douteuse, et d'une valeur commerciale nulle. Ces courtiers se livraient généralement à l'opération suivante : les usines, qui leur réclamaient au début un cinquième du montant de leurs commandes, avaient fini, la concurrence s'en mêlant, par ne plus exiger qu'un douzième.

Or, le courtier réclamait généralement à son client le tiers du montant de la commande, et se constituait ainsi à bon compte un excellent capital d'argent liquide.

Ce système, quelque défectueux qu'il paraisse, fonctionna cependant jusqu'au jour où les commandes s'arrêtèrent. Alors les courtiers refusèrent tout simplement de prendre livraison des châssis qu'ils avaient commandés, mais dont ils n'avaient pas l'écoulement. Et comme ils étaient la plupart du temps parfaitement insolvables, les usines furent encombrées d'une sorte de stock de voitures laissées pour compte, et qu'il fallait écouler avant de songer à en fabriquer d'autres.

On peut se demander comment des hommes diri-

(1) Ces détails sur les intermédiaires sont empruntés à la revue *Omnia* (9 novembre 1907, BAUDRY DE SAUNIER, « Doit-on le dire ? »)

geant des affaires importantes ont pu se laisser aveugler à un tel point.

Mais, outre la griserie spéciale dont nous avons parlé tout à l'heure, il faut bien ajouter que nombre de constructeurs d'automobiles n'étaient nullement préparés à occuper la position délicate, nécessitant beaucoup d'expérience et d'aptitudes spéciales, de chef d'une grande entreprise industrielle. Les gens les plus avertis étaient persuadés qu'il suffisait de mettre des capitaux dans une usine d'automobiles pour en retirer les plus grands profits. Il est des usines que nous pourrions citer, dont le directeur, ancien coureur, a été choisi par une société de capitalistes uniquement à cause de son nom, avantageusement connu dans le monde de l'automobile.

En somme, mauvaise direction commerciale due à une appréciation erronée des conditions économiques où se trouvait placée l'industrie automobile, exploitation intensive avec impossibilité d'amortir l'outillage trop souvent renouvelé, intermédiaires insolubles, telles nous paraissent être les causes internes de la crise automobile.

CAUSES EXTERNES

Les causes externes nous paraissent infiniment moins importantes.

Cependant, on a pu noter la coïncidence de la crise

monétaire américaine. Il est possible que cette crise ait eu une répercussion sur la crise de l'automobile, mais nous n'oserions l'affirmer.

Il nous semble que la principale cause externe est le développement de l'industrie automobile étrangère, dont les produits viennent concurrencer les nôtres sur les marchés qui nous étaiant jusqu'à 1906 réservés. Les exportations allemandes, par exemple, qui étaient de 4.800.000 marks en 1902, atteignent 13.600.000 marks en 1904, et 20 millions de marks en 1906.

Les États-Unis, qui constituaient un des meilleurs débouchés pour notre industrie, ont augmenté leur production, de 1900 à 1905, de 3.723 voitures, représentant une valeur de 4.748.000 dollars, à 22.830 voitures, d'une valeur totale de 26.645.000 dollars.

Leurs exportations se développent comme l'indique le tableau ci-dessous.

Pays de destination	1905-06	1906-07
Angleterre.....Dollars.	949 000	1.530 000
France.....	282.000	513.000
Canada.....	648.000	1.175.000
Mexique.....	423.000	813.000
Australasie.....	161.000	208.000
Total... ..	<u>2.463.000</u>	<u>4 239.000</u>

Comme conséquence, nos exportations en Angleterre, qui, jusqu'en 1905, avaient toujours été en augmentant, ont diminué de 100.000 liv. sterl., de 1905 en 1906,

et le chiffre de 1907 exprime une moins-value de 70.000 liv. sterl. sur 1906 (1).

On voit donc que la concurrence étrangère peut entrer en ligne de compte dans l'étude des causes de la crise. Il ne faudrait pas cependant y attacher une importance exagérée : outre que la baisse de nos exportations est loin d'être proportionnelle à la diminution des profits des usines automobiles, il faut remarquer que les pays étrangers producteurs d'automobiles ont aussi souffert d'une crise. L'Italie, entre autres, dont les produits sont venus concurrencer les nôtres, souvent avec bonheur, jusque sur le marché français, a subi une crise dont les chiffres ci-dessous peuvent donner une idée (2).

« Le capital nominal de 23.875.000 lires, des valeurs automobiles, atteint le 30 avril 1906, en prenant pour base les cours de la Bourse, le chiffre de 148.850.000 lires, avec une plus-value de 523,44 0/0. Au 30 octobre de la même année, ce capital était tombé à 115.628.000 lires, perdant ainsi 139,14 0/0 de la plus-value atteinte six mois auparavant. A la fin du mois d'août 1907, bien que le capital nominal se fût élevé à 37.525.000 lires, les valeurs d'automobiles étaient tombées à 51.140.000 lires.

(1) Ces chiffres sont extraits de *l'Information et de la Cote de la Bourse et de la Banque*, 23 octobre 1908.

(2) *Italia Moderna Economica et finanziaria*, oct. 1907, Manzilli.

Il nous paraît donc que l'Italie souffre aussi d'une crise due à la saturation de la clientèle, et que cette saturation est pour ainsi dire, mondiale.

Actuellement, la crise, si elle n'est pas complètement terminée, s'est cependant sérieusement atténuée. Elle n'a pas sévi avec la même intensité sur tous les établissements de construction automobile ; les plus atteints ont été les petits constructeurs, qui, n'ayant que peu de capitaux à leur disposition, fabriquant au jour le jour ont dû fermer leurs ateliers lorsque les commandes s'arrêtèrent. Les grandes maisons ont trouvé un débouché nouveau dans la construction des automobiles de place, dont la demande grandit de jour en jour. Les constructeurs, devenus prudents, tendent à orienter leur production vers l'utilisation pratique, vers la voiture moyenne, dont la vente est moins rémunératrice que celle des grosses voitures, mais dont le marché paraît devoir être plus vaste. L'outillage, à peu près au point, subit beaucoup moins de changements, et son amortissement peut être réparti sur une période plus longue.

Comme conclusion, on peut dire que cette crise a été en quelque sorte une crise de croissance. Le développement trop rapide de l'automobilisme portait en lui-même une cause de débilité. Et de cette maladie qui l'a atteinte, notre industrie sortira plus forte et plus saine. Est-ce à dire qu'elle reprendra sa splendeur

de 1906 ? Nous ne le croyons pas. Le seul fait de devenir une industrie, non plus de luxe, mais pratique, la ramène aux conditions économiques de l'industrie ordinaire, nous dirons même d'une industrie où la production doit être particulièrement prudente : car, malgré les affirmations de certains optimistes, le marché automobile, bien qu'élargi, sera toujours forcément limité. L'automobile à la portée de toutes les bourses est encore une utopie, et le nombre n'est pas infini de ceux qui peuvent dépenser 3.000 ou 4 000 fr. au minimum, pour l'achat d'une voiture sans compter les frais d'entretien qui sont loin d'être négligeables. Il faudrait, pour donner un essor nouveau à l'industrie automobile, qu'il intervînt dans la fabrication des voitures une simplification telle, qu'on n'est pas à même aujourd'hui de la prévoir. Il est juste toutefois d'ajouter que l'emploi de plus en plus répandu dans l'industrie du moteur à explosion ; le développement des « bateaux à pétrole », peut-être même les progrès des aéroplanes, ouvrent à l'industrie automobile des débouchés de plus en plus nombreux.

Les salaires et le chômage

Nous avons étudié la situation des ouvriers de l'automobile à un point de vue que l'on pourrait appeler « statique ». Nous allons maintenant l'envisager au point de vue dynamique, c'est-à-dire examiner comment et dans quel sens cette situation a évolué.

D'une façon générale, la situation dynamique des ouvriers d'une industrie dépend essentiellement de trois facteurs principaux : le nombre d'ouvriers qui y sont employés, le taux des salaires, la proportion des chômeurs.

Comme il était à peu près impossible d'avoir des données précises sur toutes les usines de France, nous avons pris comme base de cette étude les chiffres des six principales usines de la région de Paris. Ces six usines représentent à peu près les 7/10 de la production totale en France. La base est donc suffisamment large pour qu'on puisse y bâtir des raisonnements assez solides.

Nous donnons un peu plus loin le tableau du nombre des ouvriers depuis 1900, des salaires totaux qui leur ont été payés, enfin des bénéfices patronaux depuis la même époque.

Nous pensons que ces tableaux donnent bien une idée de l'évolution des ouvriers de l'automobile, et nous chercherons tout à l'heure à tirer quelques déductions des rapports de chiffres que nous y trouvons. Mais nous voulons d'abord consacrer quelques lignes à une grève qui a sévi sur l'automobile en 1905 (1), et qui a, en quelque sorte, déterminé entre patrons et ouvriers cette hostilité dont nous avons déjà parlé, et qui ne s'est pas atténuée.

L'origine de cette grève est la suivante :

L'usine Delaunay-Belleville, sans consulter les autres industriels de l'automobile, et sans aucun doute contre leur gré, décida d'instituer dans ses ateliers la semaine anglaise, c'est-à-dire la réglementation hebdomadaire de la journée de travail, à raison de cinquante-cinq heures par semaine, c'est-à-dire dix heures par jour et cinq heures le samedi matin. C'était une excellente mesure, prise dans l'intérêt évident des ouvriers, et qui faisait partie d'ailleurs de tout un programme de réformes qui avait pour but d'établir dans l'usine Delaunay-Belleville une sorte de régime constitutionnel. Les conditions toutes particulières où se trouvait cet établissement lui permettaient d'ailleurs de se

(1) Nous n'avons trouvé sur cette grève aucun détail, ni dans la *Statistique des grèves*, ni dans le *Bulletin de l'Office du travail*. Nous avons dû nous contenter de renseignements puisés à diverses sources.

livrer à des expériences que les autres industriels qualifiaient de ruineuses, à une époque où la production intensive était la règle absolue.

Bref, les ouvriers des autres usines, qui travaillaient onze et douze heures par jour, revendiquèrent la semaine anglaise, et, devant le refus des patrons, se mirent en grève.

Trente établissements, employant environ 3.000 ouvriers, cédèrent, et établirent la semaine anglaise. Il est vrai que, dans ces établissements, les ouvriers continuèrent à travailler onze et douze heures par jour, et que la modification ne porta que sur le samedi, où la journée fut réduite à cinq heures. De plus, ces établissements étaient tous d'importance minime, puisqu'ils ne comptaient en moyenne que 100 ouvriers. C'est ce qui explique qu'ils cédèrent, car ils vivaient au jour le jour, et la prolongation de la grève leur eût été fatale. Enfin, beaucoup d'entre eux cherchèrent à contrebalancer la réduction du travail par le système des primes à la production, dont nous avons vu plus haut les résultats franchement mauvais.

Mais les patrons de toutes les grandes usines, comprenant environ 8.000 ouvriers, s'entendirent, et fermèrent leurs usines, décidés à lutter jusqu'au bout. Ils refusèrent toute proposition de conciliation, ne consentirent à aucune discussion, et se bornèrent à maintenir le plus rigoureux lock-out.

Après vingt jours, les ouvriers durent s'incliner. Ils n'avaient entre eux d'autre lien que leurs revendications communes, et n'avaient pas tardé à être en proie à de nombreuses divisions. Les portes des usines se rouvrirent, non sans que les ouvriers eussent dû souscrire à toutes les conditions patronales, parmi lesquelles la plus dure fut la suppression du délai de prévenance pour les patrons (1). Cette mesure ne fut d'ailleurs pas maintenue, car elle soulevait une trop violente hostilité.

Telle fut cette grève, que les mécaniciens de l'automobile considèrent comme une défaite, dont ils n'ont pas encore pris leur parti.

Voici maintenant le tableau comparatif du nombre d'ouvriers, des salaires et des bénéfices patronaux de 1900 à 1908. Comme nous l'avons dit, ces chiffres représentent le nombre d'ouvriers, le total des salaires, et le bénéfice de 6 grandes usines parisiennes (Nous avons compté comme bénéfices les dividendes, et la réserve, qui est en somme du bénéfice réservé).

(1) C'est-à-dire que les patrons se réservaient le droit de renvoyer les ouvriers sur l'heure, tandis que, pour ceux-ci, le délai de prévenance subsistait.

Années	Nombre des ouvriers employés	Salaire total de ces ouvriers	Bénéfices patronaux	Rapports des salaires et des bénéfices	Rapports des bénéfices au nombre des ouvriers (Productivité)
—	—	—	— francs	—	—
1900...	2.075	4.666.750	531.439	8,7	256
1901...	3.353	7.795.725	958.418	8,1	285
1902...	4.676	10.941.840	1.541.561	7,1	308
1903...	6.244	14.985.600	2.498.823	5,9	400
1904...	7.011	17.878.050	4.533.420	3,9	645
1905...	7.994	18.123.952	6.051.903	2,9	756
1906...	10.089	27.542.970	8.653.065	3,1	853
1907...	10.755	28.828.500	10.819.670	2,7	1.006
1908...	7.230	12.652.500	2.727.538	9,9	377

Ce tableau nous montre tout d'abord que de 1900 à 1907, le nombre des ouvriers a augmenté dans la proportion de 1 à 5, tandis que de 1907 à 1908, il diminuait de 10 à 7. Or, les salaires dans le même temps augmentaient dans la proportion de 1 à 7, et diminuaient pendant la crise de 14 à 6. Quelle conclusion peut-on tirer de cette première série de rapports?

Nous voyons que dans la période ascendante, le chiffre des salaires augmente un peu plus vite que le nombre des ouvriers. C'est la preuve que le taux des salaires augmente aussi un peu plus vite. Notre tableau seul peut nous permettre une telle affirmation, car cette augmentation du taux des salaires était impossible à vérifier en détail. Dans chaque usine, certains salaires ont augmenté, d'autres ont diminué, sans qu'on puisse donner d'autre raison que les déplacements de la main-d'œuvre, que les changements de modèles ont rendus

fréquents, et qui font qu'à certains moments on demande plus de tourneurs ou de fraiseurs, etc.

Mais nous voyons qu'en moyenne, le taux des salaires a augmenté de 1900 à 1907, quoique dans des proportions assez faibles (environ 2/35).

Nous verrons tout à l'heure que cette augmentation est très loin d'être en rapport avec l'augmentation de la productivité.

Pendant la période décroissante, le nombre des ouvriers a diminué de 10 à 7, et les salaires de 14 à 6. Ceci pourrait paraître prouver que, les salaires diminuant plus vite, le taux de ces salaires a dû être réduit. En réalité il n'en est rien, et la baisse du taux des salaires, si elle s'est produite, a été minime. Mais cette diminution a pour cause la réduction à peu près générale de la journée de travail à 8, 7 et 6 heures pendant la crise.

Le second fait intéressant que nous fournit le tableau est la série de rapports de 1900 à 1908 entre les salaires totaux payés aux ouvriers chaque année, et les bénéfices patronaux de ces mêmes années.

Mais ce total des salaires n'est en somme pas autre chose que la somme théoriquement disponible dans l'industrie automobile pour la rémunération du travail, c'est-à-dire le *fonds des salaires*.

Il s'agit donc de déterminer si, comme nous l'avons vu pour les mouleurs, le fonds des salaires varie pro-

proportionnellement aux profits, ce qui serait une confirmation de cette théorie. Il faudrait pour cela que le rapport entre les salaires et les bénéfices fût à peu près constant. Or nous voyons que ce rapport, qui, en 1900, était de 8,7, arrive en 1907 à n'être plus que 2,2, c'est-à-dire que, alors qu'en 1900 le chiffre des salaires était de 8,7 fois plus fort que le chiffre des bénéfices, il n'est plus en 1907 que de 2,2 fois plus fort. Par conséquent, l'augmentation du fonds des salaires a été d'environ 4 fois moins forte que l'augmentation des bénéfices. Au contraire, lorsque survient la crise, la diminution du fonds des salaires est proportionnellement moindre que celle des bénéfices. La théorie du fonds des salaires ne semble donc pas pouvoir s'appliquer au cas de l'industrie automobile : en effet, si d'une part ce fonds a augmenté de 1900 à 1907, le taux des salaires n'a pas augmenté proportionnellement. Et ceci tient à ce que cette augmentation du fonds des salaires s'est répartie entre un supplément d'ouvriers. D'autre part, le fonds des salaires a crû beaucoup moins vite que les bénéfices ; il nous semble que l'on doive expliquer ce fait par le manque d'organisation des ouvriers mécaniciens. Nous y reviendrons tout à l'heure.

Mais c'est peut-être à ce fait, que le fonds des salaires était loin d'avoir atteint le plus haut chiffre possible par rapport aux profits, qu'il faut attribuer la

baisse relativement moins rapide de ce fonds pendant la période de crise.

Si nous soumettons maintenant nos rapports à la théorie de la productivité, nous pouvons admettre que la productivité est déterminée par le rapport des profits au nombre des ouvriers.

Ceci étant donné, l'examen du tableau nous montre que la productivité a varié dans la proportion de 256 à 1.006, c'est-à-dire, pour simplifier, environ de 2 à 10, ou 1 à 5. Il faudrait donc, pour que la théorie de la productivité pût trouver ici une confirmation, que le taux des salaires eût quintuplé. Or, nous avons vu qu'il n'en était rien. On ne peut donc dire que, dans l'automobile, le taux du salaire dépend de la productivité du travail.

Mais l'on peut par contre constater que le fonds des salaires a crû à peu près proportionnellement à la productivité, peut-être un peu plus vite. On en peut donc conclure que la productivité du travail, dans l'industrie automobile, a exercé son influence, non pas sur le taux des salaires, mais sur le fonds destiné à rémunérer le travail, fonds qui s'est réparti sur un nombre croissant d'ouvriers. En d'autres termes, la productivité croissante du travail a poussé les industriels de l'automobile, non pas à élever les salaires, mais à aug-

menter le nombre de leurs ouvriers. Et telle fut l'attraction exercée par l'automobile, que la demande de travail se maintenant toujours à la hauteur de l'offre, la *théorie de l'offre et de la demande ne put s'appliquer*. Il est facile de saisir la raison pour laquelle les industriels préféraient augmenter le nombre de leurs ouvriers plutôt que le taux des salaires. C'est que, dans la plupart des usines, la production individuelle avait atteint son maximum d'intensité, et qu'une augmentation de salaires n'aurait eu aucune influence sur la productivité des ouvriers. Il était dès lors naturel pour les patrons de consacrer une partie des fonds disponibles à payer de nouveaux ouvriers, dont chacun représentait une augmentation de production bien supérieure au prix que coûtait son travail.

Le phénomène inverse se produisit d'ailleurs pendant la crise, les salaires ne baissèrent pas, mais les patrons renvoyèrent de nombreux ouvriers, si bien que le nombre des chômeurs atteignit 33 0/0. Et nous ne parlons ici que des chômeurs effectifs, des sans-travail. Mais le chômage le plus considérable fut peut-être déterminé, comme nous l'avons dit plus haut, par la diminution des journées de travail.

Conclusion

Les quelques constatations que nous avons pu faire, d'abord dans notre étude sur les mouleurs, ensuite dans les pages que nous avons consacrées aux mécaniciens, paraissent devoir fournir des conclusions contradictoires.

En effet, nous voyons chez les mouleurs la courbe des salaires suivre à peu près celle des profits patronaux, tandis que, chez les mécaniciens, les profits s'élèvent infiniment plus vite que les salaires. Quelle explication plausible peut-on donner de cette antinomie ? Il semble que cette explication soit très simple, et résulte des faits que nous avons exposés.

En effet, chez les mouleurs, nous avons rencontré *une organisation ouvrière puissante*, nous avons vu que tous les mouleurs étaient syndiqués, et avaient en face d'eux, non pas des patrons séparés, mais un *syndicat patronal* dont les différents membres ont réalisé entre eux une entente à peu près complète. Toutes les discussions qui intéressent la classe ouvrière s'ouvrent, non pas entre chef d'usines et ouvriers, mais entre deux syndicats. Cette situation offre l'avantage extrêmement sérieux d'éviter toute question d'amour-propre, toute

animosité personnelle entre les deux parties, et l'on sait que ces sentiments règnent trop souvent entre le patron qui veut être le maître chez lui, et n'entend pas qu'on lui fasse la loi, et l'ouvrier, dont les revendications légitimes ne peuvent guère se manifester sans qu'il en résulte des froissements.

Au contraire, entre syndicat patronal et syndicat ouvrier, on ne se dispute plus, on discute. Des entrevues fréquentes permettent aux délégués des patrons et des ouvriers de mieux s'apprécier, et les questions les plus délicates arrivent à être tranchées sans difficulté.

C'est, croyons-nous, à cette organisation exceptionnelle, mais remarquable, de l'industrie nouzonnaise, qu'est dû le taux beaucoup plus haut des salaires des mouleurs relativement à ceux des mécaniciens.

Pour ces derniers, en effet, que voyons-nous ? Très peu d'entre eux sont syndiqués, et la lutte des patrons contre les syndicats tend de jour en jour à diminuer le nombre des syndiqués. Ils n'ont aucune discipline du travail, ne savent pas, comme le font les mouleurs, diminuer leur production pour éviter la dépréciation du travail, se laissent guider par l'appât du gain, et n'ont, les uns envers les autres, aucun sentiment de solidarité. Leurs revendications isolées restent sans échos, leurs mouvements échouent parce que nulle force ne les appuie, enfin leurs salaires ne sont pas proportionnels à la pro-

ductivité de leur travail, parce qu'ils ne savent pas profiter de cette exceptionnelle productivité pour réclamer avec ensemble une augmentation de salaires. Ce qui nous amène à dire en passant que la théorie du salaire proportionnel à la productivité du travail peut s'appliquer, à condition qu'une organisation ouvrière sérieuse donne le coup de pouce nécessaire à l'élévation du salaire. *Il n'y a pas et ne peut y avoir de hausse ou de baisse automatiques des salaires.* Il ne peut y avoir que *des tendances à la hausse ou la baisse, tendances qu'il dépend de la classe ouvrière d'accélérer ou de ralentir.*

Mais il y aura toujours un moment où s'arrêtera la tendance vers la hausse du fonds des salaires ; c'est le moment où l'augmentation du salaire cessera de provoquer l'augmentation de la productivité. A ce moment, l'intérêt patronal sera évidemment de consacrer le fonds disponible à la rémunération de travailleurs nouveaux.

Si l'organisation ouvrière peut avoir, comme nous l'avons vu, une influence très sérieuse pendant les périodes de prospérité, si elle permet en quelque sorte aux ouvriers de participer aux bénéfices patronaux, quel est son rôle en temps de crise ?

Nous avons pu constater que l'organisation des mouleurs ne les a pas empêchés de subir les effets de la crise, c'est-à-dire le chômage, et qu'ils en ont souffert

autant que les mécaniciens. Il semblerait donc qu'une organisation ouvrière, malgré son bon fonctionnement soit impuissante à lutter contre la crise.

Cependant, nous ne le croyons pas. Quels sont en effet les moyens que peuvent employer les ouvriers pour prévenir une crise ? Il en est un que nous avons vu employer par les mouleurs, non pas en vue d'une crise, mais pour maintenir la haute rémunération du travail : c'est la limitation de la production.

Le syndicat de Nouzon, qui se rendait parfaitement compte du péril que la production intensive faisait courir à l'industrie automobile, ne pouvait cependant songer à employer ce moyen : en effet, il y a en France d'autres centres industriels où les fabricants d'automobiles auraient pu, devant l'insuffisance de la production nouzonnaise, envoyer leurs commandes. De sorte qu'une telle mesure aurait eu pour résultat de ruiner l'industrie de Nouzon, sans prévenir la crise.

Si au contraire les mécaniciens de Paris avaient été organisés en un syndicat puissant et homogène, alors les dirigeants de ce syndicat, prévoyant la crise, auraient pu donner à tous ses membres l'ordre de limiter leur production à un taux raisonnable ; et comme l'industrie parisienne automobile jouit d'un quasi monopole, la crise aurait certainement été, sinon évitée, du moins atténuée.

Nous savons combien il est difficile de persuader,

aux ouvriers aussi bien qu'aux patrons, de sacrifier l'intérêt actuel et individuel, à l'intérêt futur et collectif : et le jour nous paraît lointain où la collectivité ouvrière sera assez disciplinée et consciente de son intérêt vrai pour pouvoir, en partie, régler la production.

Aussi, l'on peut se demander, devant l'importance du chômage déterminé par la crise de l'automobile, chômage que nul remède ne vient atténuer, s'il ne serait pas possible, sinon de le prévenir, du moins d'en adoucir la rigueur.

Il nous semble que peut-être, on pourrait y trouver un palliatif en généralisant une mesure que nous avons vu appliquer à l'usine Panhard pour la constitution des retraites. On pourrait partir de ce principe, que les crises atteignent d'autant plus profondément les industries qu'elles ont été plus prospères. Et puisque les crises ont généralement comme cause principale l'intensité de la production, provoquant au bout d'un certain temps la surproduction, il semble juste que la cause même du mal en fournisse le remède. C'est-à-dire que les industriels pourraient prélever sur leurs bénéfices, lorsqu'ils dépasseraient un certain taux, une somme destinée à constituer une caisse de chômage, qui servirait à secourir les ouvriers en temps de crise, ou même, serait une sorte de réserve du fonds des salaires, qui permettrait de continuer à payer les ouvriers, même

lorsque leur travail serait devenu tout à fait improductif.

Toutes les sociétés prescrivent dans leurs statuts la constitution d'une réserve prélevée sur les bénéfices, et destinée à soutenir la société pendant les mauvaises années. Il nous semble qu'il n'y a aucune raison qui puisse s'opposer à la constitution de cette réserve spéciale, la réserve du fonds des salaires.

Le Président de la thèse,
JAY.

Vu : Le Doyen,
CH. LYON-CAEN.

Vu bon à imprimer :
Le Vice-recteur de l'Académie de Paris,
L. LIARD.

BIBLIOGRAPHIE

LANDRY. — Manuel d'économie, Paris, 1908.

SCHLOSS. — Les modes de rémunération du travail, trad. Rist., Paris, 1902.

SIMIAN. — Les salaires dans les mines de charbon, *Thèse, Paris*, 1904.

A. VICATRE. — L'automobilisme au point de vue économique, *Thèse, Paris*, 1905.

Bulletin de l'Office du travail (1898 à 1908).

Statistique des grèves (Off. du travail (1898 à 1908).

Cote de la Bourse et de la Banque (collection de 1900 à 1909).

L'Information (collection de 1900 à 1909).

Omnia.

La Vie Automobile.

Italia moderna Economica et Finanziaria (octobre 1908).

L'Auto.

Les Sports.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	1
LES SOURCES DE L'ENQUÊTE.....	11
L'INFLUENCE DE L'INDUSTRIE AUTOMOBILE SUR LES OUVRIERS MOULEURS	
Rapport des mouleurs et de l'industrie automobile..	17
Situation des mouleurs de Nouzon	21
La grève de Nouzon	24
La situation des ouvriers après la grève	28
La théorie de l'offre et la demande.....	34
La théorie du fonds des salaires	37
La productivité du travail	38
Peut-on appliquer la théorie de la productivité au maintien des hauts salaires ?	41
Le maintien des salaires expliqué par l'action d'une bonne organisation ouvrière	42
LES OUVRIERS DE L'INDUSTRIE AUTOMOBILE PROPREMENT DITE	
Les mécaniciens. Origine de ces mécaniciens	46
Le mode d'embauchage des ouvriers de l'automobile	50
Les différents modes de rémunération du travail..	53
Les outilleurs	54
Les metteurs au point	58
Les ouvriers aux pièces	61
Le salaire aux pièces simples. 1 ^{re} objection, Le sur- menage	62
2 ^e objection. Le camelotage des pièces	67

II

TABLE DES MATIÈRES

3 ^e objection. Le salaire aux pièces est une source de difficultés entre le patron et l'ouvrier	69
4 ^e objection. La masse du travail	73
Avantages du salaire aux pièces	78
Les salaires progressifs	80
Primes à la production	81
Primes à l'économie de matière première.....	87
Primes à l'économie de temps.....	88
Salaire pas équipes.....	90

L'APPRENTISSAGE DANS L'AUTOMOBILE

L'atelier d'apprentissage de l'usine Panhard.....	94
LES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE.....	99
LA CRISE DE L'AUTOMOBILE	104
LES SALAIRES ET LE CHOMAGE	118
CONCLUSION	127

